

CAI
Z3

CONFIDENTIAL

-68L23
FRE

3 1761 11971071 3

TITLE: PROCEDURE DE DECISION UTILISÉE PAR LE SYNDICAT
POUR ACCEPTER L'OFFRE PATRONALE OU FAIRE GRÈVE

AUTHOR: Professor Fernand Morin,
Faculté de droit,
Université Laval,
Quebec, P.Q.

Canada

DRAFT STUDY

prepared for

TASK FORCE ON LABOUR RELATIONS
(Privy Council Office)

[Studies]

PROJECT NO.: 23

Submitted: Février 1968

This draft study is deposited for library use
with the compliments of the author but must not be
quoted without his written permission.



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119710713>

CAI
23
-68223
FRE

CONFIDENTIAL

TITLE: PROCEDURE DE DECISION UTILISÉE PAR LE SYNDICAT
POUR ACCEPTER L'OFFRE PATRONALE OU FAIRE GRÈVE

AUTHOR: Professor Fernand Morin,
Faculté de droit,
Université Laval,
Quebec, P.Q.

DRAFT STUDY

prepared for

TASK FORCE ON LABOUR RELATIONS
(Privy Council Office)

PROJECT NO. 23

Submitted: Février 1968

This draft study is deposited for library use
with the compliments of the author but must not be
quoted without his written permission.



PROCEDURE DE DECISION UTILISEE PAR LE SYNDICAT
POUR ACCEPTER L'OFFRE PATRONALE OU FAIRE GREVE

Table des matières :

Table des matières :

Table des observations relatives :

Introduction :

Table des matières : Page des observations et des décisions
 observations relatives :

- 1. Objectif de l'étude :

- 2. Pour les décisions relatives :

- 3. Pour les décisions relatives :

PROCEDURE DE DECISION UTILISEE PAR LE SYNDICAT

POUR ACCEPTER L'OFFRE PATRONALE OU FAIRE GREVE

(F. MORIN)

1. Objectif de l'étude :

2. Pour les décisions relatives :

3. Pour les décisions relatives :

4. Pour les décisions relatives :

5. Pour les décisions relatives :

6. Pour les décisions relatives :

7. Pour les décisions relatives :

8. Pour les décisions relatives :

9. Pour les décisions relatives :

10. Pour les décisions relatives :

11. Pour les décisions relatives :

12. Pour les décisions relatives :

13. Pour les décisions relatives :

14. Pour les décisions relatives :

15. Pour les décisions relatives :



RECHERCHES DE HISTOIRE NATURELLE ET DE GÉOLOGIE
PAR M. J. G. DE LAUNAY, Membre de l'Académie des Sciences.

(A. HENRI)

PROCEDURE DE DECISION UTILISEE PAR LE SYNDICAT
POUR ACCEPTER L'OFFRE PATRONALE OU FAIRE GREVE.

	<u>pages</u>
<u>Table des sujets :</u>	I
<u>Table des annexes :</u>	II
<u>Résumé des observations personnelles :</u>	III
<u>Introduction :</u>	I à 4
<u>Chapitre préliminaire :</u> Position du problème et le dilemme démocratie /efficacité :	A. 1
- l'objectif de l'étude :	A. 1
- pour une démocratie syndicale :	A. 3
- contexte particulier à la prise de ces deux décisions :	A.6 à A.16
<hr/>	
<u>Première partie :</u>	<u>LES REGLES DE DROIT :</u>
A) Rétrospective de différentes expériences législatives :	B. 2
a) législation fédérale :	B. 3
b) législation provinciale :	B. 10
c) législations étrangères :	B. 24
U.S.A.:	
Autres expériences étrangères:	B.32.06
d) réflexions et commentaires généraux :	B.43
B) Le droit professionnel :	C. 1
- par l'étude des constitutions des grandes organisations syndi- cales :	C. 2
Présentation de dix (10) planches :	C. 28
Reprise des données principales :	C. 29

pages

<u>Deuxième partie :</u>	Expérience de vingt-cinq syndicats :	D. 1
	Méthode et échantillon :	D. 3
	Présentation des tableaux :	D. 4

<u>Troisième partie :</u>	<u>Observations générales et</u>	
	opinions personnelles :	

1.	Implication de l'élargissement de l'unité de négociation sur la prise de semblables décisions :	E. 1
2.	Limites à l'usage bénéfique pour les salariés de la mécanique démocratique :	E. 5
3.	Nécessité et nature de l'intervention étatique :	E. 8

* * *

LISTE DES ANNEXES

- Annexes "A" Description préliminaire du projet proposé.
Projet de recherche no: 23:
- "La prise de décisions collectives par les associations de salariés";
- "B" Bibliographie des ouvrages utilisés;
- "C" Questionnaire "Procédure utilisée par votre syndicat pour accepter ou refuser la proposition de l'employeur et pour faire grève";
- "D" Extrait de "Dual Government in unions
- a tool for analysis", by Alice H. Cook.
(Industrial and Labour relations review, April '62);
- "E" Non publiée
- "F" Notes critiques "Sociologie du travail", No. 4, 1964,
p. 419;
- "G" Non publiée
- "H" Trois lois fédérales : Expériences sur le vote de grève.
1. Loi des enquêtes en matière de différends industriels,
6 - 7 Ed. VII, S.Can. 1906-07, ch.20, art. 15 et 16;
 2. Arrêté en conseil, C.P. 7307 (1941);
 3. 1948 : Loi sur les relations industrielles et sur les
enquêtes visant les différends de travail, S.R.C.,
1952, ch. 152, art. 21;
- "I" Extraits des lois provinciales relatives à l'exercice
du droit de grève et aux conditions préalables;

des règlements et des coutumes des syndicats nous convainc qu'une certaine intervention de l'Etat s'impose: pages C.1 à C.28, D.1 à D.20 et E.8 à E.12).. En conséquence, nous préconisons :

- a) la participation obligatoire des salariés à l'élaboration des revendications, pour l'acceptation ou le refus des offres patronales et à la prise de décision pour faire grève;
- b) la règle générale, cette participation ne doit pas être sous la surveillance de l'Etat. Il n'est pas toujours nécessaire que les salariés y prennent part directement: les différents groupes constituant l'unité réelle de négociation peuvent choisir des délégués ad hoc habilités à prendre des décisions: p. E.12;
- c) l'Etat doit exiger que les constitutions des syndicats prévoient expressément et clairement cette participation obligatoire (directe et indirecte) des membres. On pourrait exiger un rapport de l'état des constitutions à cet effet en prenant soin d'indiquer les points principaux qui doivent être prévus: p.E.12.

III. Modalités nécessaires pour une participation réelle et réaliste :

La constitution et les règlements du syndicat devraient prévoir expressément les modalités nécessaires à la prise de ces décisions. Ces règles devraient préciser les points suivants :

- a) qui participe à ces décisions ? Ainsi, il faudrait savoir

si tous les salariés de l'unité réelle de négociation y participeront ou seulement les membres du syndicat accrédité. Selon nous, les syndiqués devraient seuls avoir ce privilège: p. E.14. Le syndicat devrait également prévoir les modalités pour réaliser (selon le cas) une participation indirecte: nomination de délégués;

b) quand les syndiqués doivent-ils y participer ? Nous croyons que la tenue d'un vote doit avoir lieu en temps utile: l'autorisation des membres de faire grève avant la connaissance des offres patronales ne peut être considérée comme une participation à cette décision (il s'agit alors d'une simple manœuvre tactique). La procédure pour la convocation, le quorum et la prise du vote doivent être clairement exprimés: p.E.15;

c) à titre exceptionnel, le contrôle étatique de la prise d'un vote peut être prévu : p. E.16.

* * *

PROCEDURE DE DECISION UTILISEE PAR LE SYNDICAT
POUR ACCEPTER L'OFFRE PATRONALE OU FAIRE GREVE.

Introduction générale :

Il s'agit de mettre en relief les méthodes retenues par les associations de salariés pour élaborer deux décisions critiques dans le domaine des relations du travail: celle portant sur l'acceptation ou le refus de l'offre patronale et celle de faire grève. Nous devons également voir comment et dans quelle mesure les règles de droit peuvent influencer l'usage des différentes méthodes possibles (1).

Il ne peut être question pour nous de procéder à un examen psycho-sociologique de ces collectivités pour découvrir les types de groupes de pression en présence, leurs interrelations et les mécanismes utilisés pour convaincre ou vaincre leurs opposants à ces deux occasions. Notre mandat et nos limites personnels nous restreignent à une simple analyse de la procédure utilisée par les syndicats.

Comment un syndicat décide-t-il qu'il accepte ou refuse l'offre patronale ou qu'il fait grève ? L'élaboration de ces décisions n'est

(1) "The study is to involve an examination of the way in which unions arrive at certain critical collective bargaining decisions and of the way in which legislation affects those procedures".
(Lettre du 31 mai 1967 de M.G. SAUNDERS).

pas laissée à la fantaisie du moment. La constitution et les règlements du syndicat prévoient généralement une méthode pour formuler ces décisions. De plus, l'Etat édicte, en certains cas, des règles qui peuvent directement ou indirectement forcer le syndicat à suivre une méthode plutôt qu'une autre. Il est indéniable que la simple existence de ces règles ne suffit pas pour contraindre les syndiqués à les suivre scrupuleusement.

Entre la règle écrite et la pratique, il existe souvent un écart plus ou moins important. C'est cette différence qu'il nous faut préciser.

Pour ces raisons, nous divisons notre étude en deux parties. Nous présentons, en premier lieu, les règles de droit généralement applicables. Puis, dans un second mouvement, nous recherchons comment, en fait et dans la chaleur du moment, ces syndicats en sont venus à accepter ou à refuser l'offre patronale ou à faire grève (1 a).

Ainsi, dans une première partie, nous tenterons de connaître les règles de droit imposées par l'Etat et celles édictées par les constitutions et les règlements généraux des grandes associations de salariés. Nous profitons de cette étude des règles de droit pour analyser les options et les expériences des pays qui nous influencent le plus. Parce qu'il nous est impossible d'effectuer une revue complète des constitutions et des règlements de toutes les grandes associations de salariés, nous nous limitons à l'étude d'un nombre restreint de fédérations et de centrales syndicales. De ces données, nous extrapolons quelques idées générales sur la situation en droit positif.

1 a) : Nous référons à l'annexe 'B' qui constitue notre bibliographie spéciale pour les fins de notre étude.

Dans notre deuxième partie, nous étudions les expériences d'un certain nombre de syndicats, dans le but de savoir par qui et comment ces décisions furent véritablement prises. A cette étape, nous tenterons de dépasser le mur de la règle positive, afin de connaître comment un syndicat peut s'en accommoder et même les adapter aux impératifs du moment. Pour y arriver, nous avons distribué un questionnaire à vingt-cinq syndicats (2).

A la ligne de départ, nous sommes convaincus qu'une étude semblable ne peut parfaitement identifier les personnes qui ont effectivement élaboré l'esquisse de telle ou telle décision. Trop de difficultés et d'embûches (nous les signalons au chapitre préliminaire) se présentent à la fois, pour que nous puissions déblayer le terrain, dans le cadre de cette étude.

L'examen des mécanismes de décision du syndicat et des règles applicables en ces deux occasions amène inévitablement à discuter du type et de la qualité du gouvernement syndical. Ainsi, comment pouvons-nous éviter, d'une façon ou d'une autre, de discuter des grandes questions suivantes :

- la démocratie est-elle possible ?
- la technique du monopole de représentation conféré par l'accréditation incite-t-elle à l'autocratie ?
- les techniques nord-américaines pour la négociation collective présupposent-elles nécessairement un gouvernement fort, souple et autoritaire ?

(2) Voir l'annexe "C".

Nous avons cru nécessaire de discuter ces points pour mieux situer la portée et les limites de notre propre étude. Cette approche nous sert de mise en contexte et constitue notre chapitre préliminaire.

Au terme de ce rapport, nous formulons notre réponse personnelle à la triple question : pourquoi, en quoi et par qui il peut être possible d'améliorer la procédure décisionnelle du syndicat pour un meilleur gouvernement des hommes et non sous l'angle exclusif de la stricte et froide efficacité. Dans le but de faciliter la lecture de ce rapport, nous donnons sous couverture séparée, les annexes et documents jugés utiles ou complémentaires.

"Comme nous l'avons relevé au début, nous ne pouvons limiter notre enquête aux dispositions légales formelles, car il est évident que les relations en question sont déterminées dans une large mesure par des institutions privées et qu'elles sont moins définies par des dispositions légales que par la réglementation officieuse des procédures de négociation collective, ainsi que par les statuts ou les pratiques des syndicats". (3)

(3) (Les relations internes entre le syndicat et leurs membres, par Clyde W. SUMMERS, in Revue Internationale du Travail, vol.91, 1965, pp. 197 à 214. Voir p. 201).

CHAPITRE PRELIMINAIRE.POSITION DU PROBLEME ET DILEMME DEMOCRATIE / EFFICACITE.

Nous ne pouvons pas nous limiter à une sèche description des règles applicables et des méthodes suivies par les syndicats en ces deux occasions: l'acceptation des offres patronales - faire grève. Aussi tenterons-nous de déceler la procédure la meilleure. Un tel choix implique que nous avons une conception plus ou moins arrêtée du gouvernement idéal du syndicat et un objectif plus ou moins précis à cette étude. Pour l'intelligence de ce rapport, nous voulons préciser immédiatement ces deux points.

L'objectif de l'étude :

Pourquoi s'interroge-t-on sur les mécanismes utilisés par les syndicats en ces deux occasions ? Les personnes intéressées à cette question ne le sont pas toujours pour les mêmes raisons. Pour certaines personnes, l'objectif sous-jacent est de faire diminuer à tout prix le nombre de grèves. Selon les tenants de cette thèse, que ce soit sous le couvert de la démocratie ou sous une autre étiquette, il s'agit d'allourdir le mécanisme décisionnel du syndicat de façon à laisser plus d'emprise à l'individualisme des salariés. Ainsi, disent-ils, une action solidaire et énergique de la part des syndiqués deviendra moins probable et les chances d'une acceptation des offres patronales seront proportionnellement accrues. Nous écartons cet objectif (déclaré ou caché) de réduire le nombre

de grèves par la rigidité du mécanisme décisionnel du syndicat. Après réflexion, il est facile de reconnaître que ce n'est pas là un objectif, mais simplement une tactique pour obtenir temporairement une paix industrielle factice.

Avec la grande majorité des personnes intéressées à ces questions, nous croyons qu'une étude de ces mécanismes, a pour but de savoir si ces deux décisions peuvent être prises à l'aide de procédés démocratiques reconnus. En d'autres termes, nous nous interrogeons à savoir dans quelle mesure les décisions prises en ces deux grandes occasions, peuvent véritablement être la libre expression de la volonté de ceux qui en sont le plus directement touchés: les salariés. Deux raisons principales incitent à explorer cette avenue. Si la décision syndicale d'accepter l'offre patronale ou de faire grève est vraiment l'expression de la volonté des membres, il s'ensuit que cette convention collective ou cette grève sera l'authentique manifestation de la satisfaction (relative) ou du mécontentement de ces salariés. Ce sera là un fait social que personne, ni même l'Etat, ne pourra réfuter ni minimiser. S'il y a un correctif à apporter, il nous faudra tous partir de cette donnée réelle. Deuxièmement, si ces décisions sont prises par les salariés en cause (directement ou indirectement), cela signifie que le syndicat respecte sa finalité première qui est de libérer l'homme pour qu'il prenne en main la gouverne collective de sa destinée. A ce sujet, le professeur A.Cox disait :

"Again, one of the great accomplishments and ideals of the labour movement has been to extend the role of law to industrial establishments by substituting rights and duties set

forth in a collective bargaining agreement for the fiat of the boss, sometimes benevolent, sometimes arbitrary and capricious, but nonetheless fiat. The individual worker gains little if there is substituted of a union boss for the fiat of management". (in : "Union and the Future", Eleventh Annual Conference, 1959, McGill University).

Pour ces deux raisons, on comprendra l'intérêt de notre étude, même partielle et fragmentaire, sur la démocratie syndicale au Canada. Puisque nous avons défini notre objectif, il convient de préciser le sens et la portée que nous donnons à l'expression "démocratie syndicale".

La démocratie syndicale et la prise de ces deux décisions :

Pourquoi, dans quelle mesure et comment les principes démocratiques peuvent-ils être retenus pour le gouvernement d'un syndicat ? Dans une récente étude, le professeur Alice Cook (1) regroupe en trois catégories les différentes approches en ce domaine :

"These approaches fall generally into three main categories: (1) the view that the union's contribution to democracy cannot be sought in its own practices but in its formative effect upon social and industrial democracy; (2) the approach toward measuring union democracy by the standards of democracy in public

-
- (1) "Union Democracy: Practice and Ideal", p.2; On constatera que LEISENSON, dans "American Trade Union Democracy" (p.53), a adopté une conception qui réunit ces trois approches: "Organized Labor sums up the ends for which it strives as "industrial democracy", and the term is variously used to refer to its own internal government, to the industrial governments set up by union agreements with employers, and to its general political ideal, "free unions under a free government."

S.M. LIPSET est tenant de la première approche mais il semble que ce soit dans une conception politique globale (L'homme et la politique, p.429).

government; and (3) the concept of a union as a form of private government "that is an organization with limited citizenship and goals is need of some more specific democratic standards than those of public government".

La spécificité de l'association de salariés nous incite aussi à retenir cette troisième conception. Pour justifier ce choix, il nous faut rappeler que le syndicat ne peut jamais constituer un groupe parfaitement autonome. Il représente les intérêts professionnels d'un groupe de citoyens qui ont également d'autres instruments politiques pour organiser et ordonner leur vie en société. De plus, le syndicat ne fixe pas seul, les "règles du jeu" et ce, même dans le domaine des relations du travail. Ces dernières lui sont imposées implicitement ou expressément par l'Etat. A ce sujet, il ne faut pas oublier que la liberté du commerce, la propriété privée des moyens de production, la loi de l'offre et de la demande, la liberté contractuelle, etc sont encore les grandes normes qui, bon gré mal gré, constituent la toile de fond sur laquelle le syndicat doit reposer son action représentative. Dans un tel contexte, il est indéniable qu'un syndicat qui se veut à la fois efficace et démocratique apparaisse comme une institution tiraillée par des impératifs contradictoires. Cette même idée nous est rappelée par le professeur Joel Seidman (2) :

"I am asserting, however, that conflict, or the ability to sustain conflict, is in the nature of the union; that without the ability and the willingness to strike it would be unable to discharge its proper functions. If the union is

(2) Joel SEIDMAN : "Democracy in the Labor Movement", p.6.

then a fighting organization, the supreme virtue, in the eyes of many leaders, is the military one of discipline. This raises the question of union structure and method of operation - of discipline versus democracy, of army versus town meeting - that A. J. Muste discussed three decades ago".

Sans plus, nous croyons fermement qu'un syndicat doit modeler à ses fins particulières et selon ses moyens le type de gouvernement démocratique dont il a besoin. Il nous apparaît impossible d'exiger une application intégrale des grandes règles du gouvernement démocratique. Cette adaptation ne signifie nullement qu'il peut se permettre toutes les licences, bien au contraire. Ne faut-il pas rappeler que les salariés ont, dans un premier mouvement historique, uni leur force et leur commune misère dans le but de se défaire de la tyrannie du propriétaire des moyens de production. Cette solidarité professionnelle, institutionnalisée et véhiculée par le syndicat, doit fournir au salarié les moyens d'assurer sa propre libération (3). Libérer le salarié, faire du travail une des principa-

(3) A ce sujet, Joel SEIDMAN disait :

"The labor union, it should be noted, bases its reason for existence on peculiarly democratic groups. It exists to force management to consider the rights of its employees along with considerations of efficiency and profitability. It provides a counterpower to the power of management, which would otherwise have complete authority to hire and fire, determine wages and working conditions, and otherwise affect the livelihood and welfare of its employees, subject only to the laws of the land and the state of the labor market. For this reason, the union that ceases to be democratic in its internal structure weakens its moral case for existence". (Democracy in the Labor movement, p.4).

les activités pour l'épanouissement de l'homme et non pour son asservissement, voilà l'objet fondamental du syndicat. Toutefois, le gouvernement des hommes par les hommes eux-mêmes est-il possible dans la grande organisation syndicale moderne ? Et d'une façon plus particulière, il faut s'interroger, à savoir si cet idéal est réalisable dans le cadre des rapports collectifs du travail (4) .

Contexte particulier à la prise de ces deux décisions :

L'acceptation des offres patronales ou faire grève ne sont pas de simples décisions administratives. Ces questions ont toujours de fortes implications sociales, économiques et politiques. Pour ces raisons, il semble nécessaire de signaler les principales difficultés à l'application de règles démocratiques à ces occasions. En ayant ces éléments à la mémoire, il sera plus facile d'apprécier la qualité de différentes méthodes utilisées qui nous seront révélées par notre enquête. On retrouve deux sources principales d'embûches : les exigences de l'idéal démocratique et les règles du jeu de la négociation collective. Sans prétendre en faire une étude exhaustive, rappelons ces principaux obstacles :

(4) Nous reproduirons à titre d'annexe "F" une critique relative aux neuf monographies publiées sous la direction de Galenson et dues à l'initiative du "Trade Union study of the center for the study of democratic institutions". L'auteur de cette critique rappelle avec raison que la simple juxtaposition de la règle et de la pratique, sans poursuivre une étude du comportement des officiers et des syndiqués, ne peut expliquer les divergences de l'une et de l'autre. L'annexe G. donne un résumé des constatations de ces neuf monographies concernant notre sujet.

1) ceux provenant des exigences de l'idéal démocratiques :

a) La dimension du syndicat :

Les moyens de communication, le type plus ou moins formaliste de contrôle, l'importance des problèmes en cause, la nécessité de recevoir l'aide d'experts, le mode de vie et le niveau social des officiers et des membres ne sont que quelques facteurs parmi tant d'autres qui varient considérablement en raison de l'importance numérique du syndicat. Selon les fluctuations de ces six variables, la participation active des syndiqués peut diminuer ou augmenter. Ce phénomène se vérifie tant à l'échelon du syndicat local qu'à celui de la fédération ou de la centrale (5) .

b) L'emploi de la mécanique démocratique :

Il peut être dangereux de jauger le caractère démocratique du groupement syndical en se limitant à la constatation de l'usage de procédés dits démocratiques. Il faut aller au-delà de la technique et voir avec quelle liberté et confiance les membres ont vraiment exprimé leur pensée :

"The experience of these four unions and the evaluation of those of their practices which are indisputably democratic lead directly to the conclusion that democracy is not to be measured by any single element. It does not exist because a union practices majority rule or uses the secret ballot or relies on rank-

(5) "Size of Locals and union democracy"; William A. FAUNCE, in :

"American Journal of Sociology", vol. 68 (1962-63) pp.291-9.

and-file participation in the executive board. Rather, it is a complex cluster of practices and values which have to be seen in their totality.

A mere listing and adding up of the list do not provide answers to the question: What must unions do to be democratic ? (6)

Ce n'est pas, non plus, par un certain nombre d'assemblées, de tenues de votes, de syndiqués faisant partie de différents comités qu'un syndicat s'approchera de l'idéal démocratique. Il faut retrouver à la base un état d'esprit particulier qui anime les officiers et les syndiqués eux-mêmes. En d'autres mots, le gouvernement démocratique suppose un dialogue continue et non le monologue: savoir écouter et aussi, savoir accepter les répliques (7). Il faut admettre qu'un tel état d'esprit est difficilement vérifiable. Toutefois, certains indices peuvent laisser entrevoir le degré de démocratie qui anime les personnes en cause : officiers et syndiqués. Ces indices révélateurs peuvent être, par exemple :

1. la participation des syndiqués à l'élaboration du mandat du comité de négociation et à sa formation ;
2. les rapports plus ou moins fréquents du comité de négociation à l'assemblée générale durant la période des négociations;

(6) "Union Democracy : Practice and Ideal", A. Cook, p.4.

Cette même idée est aussi soulevée par J. BARBASH, in "Union Democracy", B.N.A., et par Oliver GARCEAU, in "The Political Life of the American Medical Association".

(7) "It is as true of the large as of the small society", says LINDSAY, "that its health depends on the mutual understanding which discussion makes possible: and that discussion is the only possible instrument of its democratic government". (VOTING, by B.R. BERELSON, Paul F. LAZARSFELD and W.N. McPHEE).

3. la manière selon laquelle le comité de négociation formule son rapport final à l'assemblée;
4. la procédure suivie pour la convocation et la tenue de l'assemblée générale pour accepter l'offre patronale ou de faire grève;
5. le temps laissé à l'assemblée pour étudier les offres patronales ou décider de faire grève, s'il y a lieu, (8)

c) Les manoeuvres procédurières :

La loi, la constitution, les règlements ou la coutume édictent une procédure pour l'élaboration de ces grandes décisions . L'expérience révèle que le comportement et les manoeuvres des acteurs en cause sont affectés par ces normes. Ainsi, lorsque les règlements confèrent au président un certain pouvoir discrétionnaire, il est possible qu'il manoeuvre dans le temps et de la façon qu'il convient le mieux à la protection

(8) Ces critères ont servi de cadre à l'enquête que nous avons effectuée: Voir l'annexe "C" où nous reproduisons les deux questionnaires utilisés.

de ses propres intérêts (9). Ces règles de procédure pré-établies ne sont pas toujours précises: elles laissent à l'autorité locale le soin de les adopter. C'est à cette occasion que l'on peut déceler l'état d'esprit des personnes qui jouissent de tels pouvoirs. D'autre part, il ne faut pas oublier que la présence de règles rigides n'empêchent pas toujours les officiers d'utiliser comme paravent la mécanique démocratique pour satisfaire les esprits formalistes et établir leurs propres règles du jeu.

La tenue d'un vote de grève peut être faite comme simple mesure tactique dans le but de faire croire à l'employeur que l'on est prêt à un arrêt de travail. Ne faut-il pas alors distinguer la décision réelle de la décision apparente et être dans ce deuxième cas, plus large d'esprit ? D'autre part, n'y a-t-il pas un danger certain de jouer avec le réel

(9) L'observation de Lipset nous fait mieux saisir cette éventualité .

"L'application de la règle démocratique entraîne des conditions d'insécurité pour tous ceux qui occupent des postes d'autorité. Dans une association, l'insécurité de l'emploi est d'autant plus grande que la règle démocratique est mieux observée, car tous les membres ont théoriquement le même droit à accéder aux postes de responsabilité, puis à s'y succéder. Ainsi, lorsque la règle démocratique est observée, toute personne occupant un poste élevé doit être prête à en accepter la perte. Il suffit d'avoir quelques notions de psychologie individuelle pour imaginer que cette éventualité ne sera pas acceptée de gaieté de coeur par ceux qui occupent ces positions. Quiconque a pu accéder à une position importante est prêt à de grands efforts pour la conserver, et d'autant plus lorsqu'il existe une forte disparité entre la position occupée et le statut inférieur qui peut lui échoir après sa perte". (S.M. LIPSET, dans "L'Homme et la politique", p. 403).

et l'apparent ? La décision tactique ou apparente de faire grève peut forcer le syndicat à réaliser malgré lui son "bluff" !

2) Les obstacles dus au contexte particulier de la négociation collective :

"In the management of business, as contrasted with the management of government, we demand efficiency, not democracy; instant obedience, not freedom of protest; productivity, not individual participation. When we demand that unions, which sit across the table from management, maintain democratic procedures, we are demanding a double standard. We seek flowers where only weeds have grown" (10).

a) Le double gouvernement :

Malgré le silence de la constitution et des règlements, il existe bien souvent un deuxième gouvernement au sein de l'organisation syndicale qui, lui, est affecté à la direction de la négociation collective. Quelquefois, cette deuxième structure apparaît clairement et des liens avec le gouvernement classique sont établis. Dans d'autres cas, le gouvernement officiel est informé des décisions de l'autre gouvernement et au moyen d'un rituel démocratique, il entérine l'action officieuse. La présence, l'inter-relation et le pouvoir de ce deuxième gouvernement ont été remarquablement soulignés par le professeur COOK (11) :

"One can conceive of the local union as embodying not one but two distinct governments, each performing a different function

(10) "Union Powers and Workers rights", by Clyde W. SUMMERS, pp. 817-8, in 49 Michigan Law Review (1951).

(11) "Dual Government in Unions: a tool for analysis", by Alice H COOK, p. 324, in Industrial and Labor Rel. Review - april 1962, vol. 15, no. 3 (pp. 323 à 350).

for which an appropriate structure has been erected. 1. One government, concerned with relations within the union is formed in accordance with the local's constitution and by-laws, with its executive board occupying a position of key responsibility. 2. The other government, concerned with relations with the employer, is symbolized by the collective bargaining agreement and the grievance procedure and its functions are carried out by the stewards or the grievance committee. Though the personnel executing these two functions may overlap, their roles are different. The second government carries on its business at the workplace where the members are found, and it is structured formally as a representative government".

Une foule de raisons peuvent être avancées pour expliquer et justifier la présence de ce deuxième gouvernement. Cependant, cette présence peut diminuer le rôle et le pouvoir de l'assemblée générale : "The power to conduct collective bargaining is the key to power to run the trade union" (12). Il est évident que nous devons tenir compte de ce phénomène lorsqu'il s'agit d'apprécier le caractère démocratique du processus décisionnel du syndicat :

"The paradox of the interrelationships between the two union governments lies rather in the fact that although the government of collective bargaining is constitutionally subordinated to the internal government of the union, nevertheless many of the functions and officials in internal government in fact are subordinated to the machinery and law of the contract. As a result of the process of providing structures and carrying out the functions of collective bargaining, not only this shift in power, but certain other anomalies in union government have occurred". (13)

(12) Op. cit., II, p.345.

(13) " " p.327. Nous référons à l'annexe "D" constituée des conclusions de cet article et qui sont d'un vif intérêt pour notre étude.

Dans la mesure où ce "shadow cabinet" composé des agents d'affaires, des conseillers techniques et des officiers de l'organisation centrale, exerce un pouvoir de décision pour la négociation collective, la qualité et la nature de la participation des syndiqués en sont directement affectées.

b) La rapidité, élément essentiel à la prise de ces deux décisions :

Le temps constitue un élément qui influe souvent sur la conduite des officiers et des syndiqués. Si les officiers croient que la grève s'impose, il leur faut tenter de convaincre les membres, dans un très bref délai, afin de conserver à la grève tous les effets que peut produire une telle force de frappe. En ce cas, les membres seront convoqués à une séance où on leur déversera en quelques heures le contenu des offres patronales. Ces éléments nouveaux ne sont pas toujours faciles à résumer puis, à assimiler et à soupeser. Obligé à prendre une décision sur le champ, abasourdi par ce flot d'informations, sousculé par les pressions de différents petits groupes aux opinions déjà formées, il est évident que le syndiqué pourra être emporté par le courant le plus fort. Il s'agit alors du phénomène de la double majorité: le sous-groupe majoritaire entraînant les indécis et les non-alignés pour constituer la majorité globale.

c) La stratégie globale de l'organisation centrale :

La négociation de telle convention collective peut être l'occasion d'une expérience-pilote ou d'une épreuve de force dans le cadre de

la stratégie d'une fédération ou d'une centrale syndicale. Si c'est le cas, il faut comprendre l'effort des officiers de l'organisation centrale pour orienter le vote des membres du syndicat local. Ainsi, se pose le problème aigu, à savoir si l'intérêt du petit groupe de salariés directement en cause doit primer ou non sur l'intérêt de tous les syndiqués de cette fédération. Dans un tel contexte, les officiers de l'organisation centrale ne peuvent pas dévoiler les vraies données du problème pour éviter les indiscretions patronales et ils doivent lutter contre l'égoïsme collectif du groupe en cause. Il faut accepter en pareil cas, un certain aménagement ou assouplissement des règles démocratiques, pour sauvegarder les intérêts d'un plus grand groupe de salariés (14). Ainsi, il nous semble préférable d'admettre les difficultés de cette participation directe et de rechercher d'autres moyens plus adéquats.

d) Elargissement de l'unité de négociation :

Autrefois, l'entreprise ou une partie de l'entreprise (l'établissement, le département), constituait toujours l'unité réelle de négociation. Il semble bien que le cadre réel de la négociation tend de plus en plus à s'élargir: dimension industrielle, régionale et provinciale. Dans ce contexte, les syndiqués visés par une négociation travaillent pour différents employeurs (construction) ou à des établissements éloignés les uns des autres (fonction publique). Pour ces raisons, ces salariés ne peuvent être

(14) Il convient de signaler les observations de A. Tannenbaum à l'effet que s'il est vrai qu'en période de conflit (la négociation) une plus grande discipline et un meilleur contrôle sont nécessaires, cela n'implique pas qu'il faille pour les obtenir une organisation autocratique. (in Sociologie du travail, 2 / 60 pp. 141 et s.).

réunis en même temps et au même lieu. C'est alors que la prise de décisions collectives devient plus difficile et les différentes parties de l'assemblée générale peuvent être plus faciles à contaminer. On pourrait croire que plus l'unité s'élargit, plus la négociation collective doit être centralisée et moins les syndiqués sont appelés à y participer :

"The apparent effects of larger bargaining units and centralized decision-making have been to (1) increase uniformity of contracts, (2) reduce the power and prestige of local union officials, and (3) increase internal union conflict" (15).

Dans ce cas, les moyens modernes de communication peuvent permettre de faire le pont entre les groupes et servir ainsi de coagulum. Toutefois, il faudrait savoir, à l'aide des expériences connues, dans quelle mesure ces techniques nouvelles (téléphones, télévision, etc...) peuvent être utilisées pour des fins démocratiques.

(15) The Size of the Bargaining Unit and the Locus of Union Power, by Hirschel KASPER, p.63 in The Quarterly Review of Economics and Business, vol. 6, no.1 - spring '66.

Voilà quelques embûches à l'application intégrale des principes démocratiques lors de la prise des deux décisions étudiées. Nous nous devons de les retenir avant de porter un jugement sur les méthodes et pratiques utilisées par nos syndicats. Devant cette double source d'embûches à l'élaboration de décisions selon un processus démocratique, nous faisons nôtre la remarque du professeur COOK :

"Democracy everywhere is more a goal than a reality. Democracy nowhere just happens. It is a task that is never finished and never can be finished and never can be finished" (17).

* * *

(17) "Union Democracy : Practice and Ideal, p. 41.

PREMIERE PARTIELES REGLES DE DROIT.

Il s'agit d'étudier les règles positives relatives à l'élaboration de ces deux décisions: acceptation des offres patronales; faire grève. Pour effectuer ce travail, nous suivons le plan suivant:

LES REGLES DE DROIT

A) <u>Rétrospective de différentes expériences législatives :</u>	<u>pages</u>
a) Législation fédérale :	B. 3
b) législations provinciales :	B.10
c) législations étrangères :	B.24
- les Etats-Unis :	" "
- autres pays :	B.32.06
B) <u>Le droit professionnel :</u>	
Etude des constitutions de quarante (40) centrales ou fédérations canadiennes:	C. 1
- échantillon :	C. 2
- présentation de dix (10) planches :	C. 6
- reprise des données principales :	C.29

CHAPITRE A.RETROSPECTIVE DES DIFFERENTES EXPERIENCES LEGISLATIVES.Introduction :

Il s'agit de passer en revue différentes règles de droit étatiques, actuelles et passées qui affectent d'une certaine façon notre sujet. Par cette rétrospective, nous essaierons de mettre en lumière les approches les plus originales de différents législateurs: fédéral, provinciaux et américain.

Nous tenterons également de préciser la portée et l'influence de ces différentes techniques juridiques sur le comportement des syndicats.

Il ne peut être question de faire une oeuvre originale. Nous utiliserons au maximum les recherches déjà faites à ce sujet en ayant soin de les adapter à nos fins. C'est pourquoi l'ouvrage de M. ANTON "Government Supervised Strike Vote" et le travail du professeur H.S. PARNES "Union Strike Vote" constitueront les bases de ce chapitre.

* * *

PARTIE I.

EXPERIENCES LEGISLATIVES CANADIENNES.

A) Législation fédérale :

Les soixantes dernières années donnèrent lieu à trois interventions fédérales sur le vote de grève: soit en 1907 par la Loi des enquêtes en matière de différends industriels, en 1941 par l'arrêté ministériel C.P. 7307, soit finalement en 1948, par la Loi sur les relations industrielles.

De ces trois lois, le décret C.P. 7307 nous semble la pièce législative la plus importante et la plus intéressante. Cependant, nous n'en étudierons pas moins les deux autres législations pour mieux situer notre sujet (1).

1. LOI DES ENQUETES EN MATIERE DE DIFFERENDS INDUSTRIELS (1907)

Telle que conçue par MacKenzie King, cette loi exige pour la nomination d'un conseil de conciliation et d'enquête une déclaration statutaire énonçant : "qu'au meilleur de la connaissance et de la croyance du déclarant, une grève ou lock-out aurait lieu, et que l'autorisation nécessaire pour la déclaration d'une grève ou d'un lock-out avait été obtenue" (2).

(1) Voir l'annexe "H" pour une photocopie des textes législatifs étudiés.

(2) Loi des enquêtes en matière de différends industriels, 6-7 Ed.VII. Statuts du Canada 1906 - 1907 - Ch. 20, Art. 15, par. (2),b.

Si cette demande et cette déclaration étaient faites par des employés-membres d'une union ouvrière, elles devaient être signées par deux de ses officiers régulièrement autorisés par un vote majoritaire des membres de l'union, ou par un vote des membres de l'union présents à une assemblée spéciale (3).

A la faveur de la guerre, des changements substantiels apparurent nécessaires. On prit alors conscience que cette loi ne garantissait pas les droits individuels découlant de la liberté d'association, et ne contraignait pas les parties à la tenue de négociations (4). A ce moment, le syndicat devait avoir l'appui de la majorité de ses membres pour négocier. Il devait aussi obtenir une ratification majoritaire pour faire grève. Cette double obligation nuisait grandement aux relations patronales-ouvrières à une époque où l'effort de guerre exigeait une production intense.

2. DECRET CP 7307 - 1941 -

Le décret CP 7307, émis par le gouvernement

(3) Ibid. (note 2).

(4) Woods & Ostry, "Labour Policy and Labour Economics in Canada", Macmillan Company of Canada, 1962, p.65.

fédéral, prohibe la tenue d'une grève avant la prise d'un vote sous la surveillance du ministère du travail; ce dernier ayant entière discrétion quant aux conditions et à la procédure à suivre pour la tenue de ce vote (art. 2). Tous les employés qui, selon l'opinion du ministre, sont impliqués dans le conflit ont le droit de vote. Le dit vote a lieu dans les cinq (5) jours de la réception par le ministère de la demande des employés pour que soit pris le vote de grève (art.3). La grève se trouve donc prohibée tant que la majorité du groupe de salariés concernés n'a approuvé préalablement cette action. L'on remarque, ici, qu'il ne s'agit pas d'un vote pris à l'intérieur du syndicat seulement, mais bien à l'échelle de tous les salariés en cause (art. 4). Le but de ce décret, pour citer le ministre de l'époque, était le suivant: "To prevent the calling of strikes by snap decisions of minority groups and to insure the minimum interference with war production" (5).

Ce décret demeura en vigueur jusqu'au mois de septembre 1944. Tel qu'il apparaît au tableau no (1), il y eut trente-six requêtes présentées au ministre pour la tenue d'un vote de grève surveillé. Seize de ces conflits furent réglés avant le vote de grève. Dans vingt conflits, il y eut une prise de vote. De tous ces votes, quinze ont favorisé la grève et cinq y ont renoncé. Douze grèves se sont produites après que tou-

(5) H.A. Logan, State Intervention and Assistance in Collective Bargaining, Toronto, University of Toronto Press, 1956, p.12.

tes les conditions du décret eurent été remplies.

Dans les cinq cas où la majorité des employés ont voté contre la grève, seulement 429 travailleurs étaient concernés par les conflits, alors que dans les quinze cas où l'on s'est prononcé en faveur de la grève, 12,835 travailleurs étaient concernés; et 10,148, soit 85% des travailleurs, se sont prévalus de leur droit de grève, lors des vingt scrutins surveillés.

TABLEAU NO 1.

VOTE DE GREVE SOUS P.C. 7307.

<u>Année</u>	<u>Demande de vote.</u>	<u>Règle- ment avant la grève.</u>	<u>Tenues de votes.</u>	<u>Votes fabora- bles à la grè- ve.</u>	<u>Votes contre la grè- ve .</u>	<u>Grèves évitées</u>	
1941	12	0	12	8	4	4	8
1942	9	8	1	1	0	9	0
1943	8	1	7	6	1	4	4
1944	7	7	0	0	0	7	0
	<u>36</u>	<u>16</u>	<u>20</u>	<u>15</u>	<u>5</u>	<u>24</u>	<u>12</u>

Total des salariés éligibles :	13,264
Votes favorables à la grève :	10,148
Votes contre la grève :	1,653 (6)

(6) Les données de ce tableau proviennent du Ministère du travail et sont extraites du livre du professeur ANTON, "Government Supervised Strike Vote" p.11.

Ces données nous révèlent que les employés ont voté pour la grève dans les conflits importants et qu'ils n'ont pas hésité à appuyer leurs chefs syndicaux lorsque ces derniers leur demandaient d'entrer en grève.

3. LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES ET SUR LES ENQUETES VISANT LES DIFFERENDS DU TRAVAIL, 1948.

Cette nouvelle loi ne comporte pas les exigences sévères (7) contenues dans le Décret 7307 quant au vote de grève. Elle prévoit, cependant, qu'un syndicat ouvrier ne doit prendre aucun vote de grève, ni autoriser la prise d'un tel vote, avant que le processus de conciliation ne soit complété, et que sept jours ne se soient écoulés, depuis la réception par le ministre du rapport de la commission de conciliation, ou avant que le ministre n'ait avisé les parties qu'il ne nommerait pas une commission de conciliation : art. 21.

La préparation de cette loi permit aux organismes patronaux et aux syndicats de faire valoir leur opinion sur le vote de grève. L'association des manufacturiers canadiens (8) et la Chambre de commerce du Canada (8) ont demandé dans leur rapport que la grève soit in-

(7) Minutes of Proceedings and evidence, Standing Committee of Industrial Relations, Ottawa 1947, pp. 92 à 110.

(8) Ibid., pp. 84 à 92.

terdite jusqu'à ce qu'un vote des employés ne soit pris, sous la surveillance de la Commission des Relations de travail.

D'autre part, le Congrès canadien du travail qualifia, à l'époque, la loi de "discriminatoire" à l'égard des syndicats :

"The employer does not have to take a vote of his shareholders before declaring a lockout; he can therefore make all the preparations for a lockout while conciliation is going on. A well-conducted democratic union ... cannot undertake a strike at all without a vote of its members ... the union would be generalized for adhering to democracy, and the inevitable effect would be to encourage unions to declare or authorize strikes without strike votes (9).

En fait, le gouvernement fédéral, se basant sur les deux expériences précédentes de 1907 et de 1941, ne favorisait plus ce vote pour diverses raisons :

"The experience of the Department with this type of legislation during World War II indicated very strongly that in no important dispute did the workers vote against strike action in votes taken under Order-in-Council P.C. 7307. Experience generally indicated that workers rarely failed to give strike authorization to their leaders when such authority was requested by the latter. It was the Department's impression that when strike votes were conducted, either on federal or provincial authority, the public generally regarded such supervised voting as carrying government sanction of strike action. Moreover, industries within federal collective bargaining jurisdiction are largely those engaged in transportation, communications and mining where workers are employed in many different occupations in widely separated areas. For the government to undertake the conducting of strike votes in the event of a dispute would delay settlement, as well as being administratively difficult and costly to administer." (10)

(9) ANTON, op. cit. p. 155.

(10) " " " p. 155.

Il semble ressortir de notre étude que les différents auteurs qui ont analysé l'expérience fédérale posaient, consciemment ou non, la question suivante: "Dans quelle mesure le contrôle étatique a-t-il fait diminuer le nombre de grèves"? En raison des connaissances et de l'expérience accumulées sur le sujet en 1967, il ne semble pas souhaitable de reprendre une telle approche.

* * *

B) Législations provinciales :

La législation fédérale a influencé la majorité des législations provinciales. Deux provinces, cependant, l'Alberta et la Colombie Britannique, ont adopté des dispositions assez originales relativement au droit de grève. L'on retrouve dans la majorité des législations provinciales le même processus préliminaire fondamental au droit de grève que celui prévu à l'article 21 de la loi fédérale de 1948. Sous cette loi, le droit à la grève est prohibé :

- i) tant que les parties ne se trouvent pas dans une impasse à la suite d'une négociation, et :
- ii) tant que ne se soient écoulés sept jours après le rapport du comité de conciliation au ministre ou que ne se soient écoulés 15 jours après une requête au ministre par l'une des parties de nommer un Comité de conciliation, laquelle requête étant demeurée sans réponse ou ayant été refusée.

Ce processus préliminaire à l'acquisition du droit de grève est suivi avec de légères modifications par toutes les provinces. Cependant, l'Alberta et la Colombie Britannique ont apporté des changements plus substantiels. Ci-après nous présentons deux tableaux synoptiques résumant succinctement l'état des diverses lois provinciales à ce sujet (1).

(1) Voir l'annexe I où nous reproduisons le texte des articles de lois servant de base à ces tableaux.

Provinces	(a) Vote obligatoire	(b) Scrutin secret	(c) Personnes éligibles	(d) Majorité requise	Références
Alberta	x	Selon le désir de la Commission des relations industrielles.	Employés de l'unité impliquée dans le conflit, mais la C.R.I. peut enlever de la liste des votants les noms des employés absents le jour du vote et qui ne peuvent voter pour raisons de santé, vacances ou congédiement.	Majorité de ceux qui ont droit de vote.	The Labour Act, R.S.A. 1955, ch. 167. a) art. 94 (4) b) b) art. 69 (b), 94 (4) b) c) art. 69 (e) d) art. 94 (4) b), 69 (e)
Colombie-Britannique	x	x	Employés de l'unité impliquée dans le conflit.	Majorité de ceux qui votent véritablement.	The Labour Relations Act, R.S.B.C. 1960, ch. 205 a) art. 50 (1), 52 b) art. 50 (1) c) art. 50 (1) d) art. 50 (1)
De du Prince-Edouard	x	x	Employés de l'unité doivent avoir été à l'emploi de l'employeur pendant les trois mois qui ont précédé immédiatement la date du vote.	Majorité des employés éligibles de l'unité impliquée dans le conflit.	The Industrial Relations Act, S.P.E.I. 1962, ch. 18 a) art. 41 (1) a) b) art. 41 (1) b) c) art. 41 (1) b) c) d) art. 41 (1) b)
Manitoba	0	x	Employés de l'unité impliquée dans le conflit.	0	The Labour Relations Act, R.S.M. 1954, ch. 132 a) art. 21 (3) c) art. 21 (4)
Nouveau-Brunswick (voir annexe)	0	0	0	0	0
Nouvelle-Ecosse	x	x	Employés de l'unité impliquée dans le conflit.	Majorité des employés de l'unité impliquée dans le conflit.	Trade Union Act, R.S.N.S. 1954, ch. 295 a) art. 24 (3) b) art. 24 (3) c) art. 24 (3) d) art. 24 (3)
Ontario	0	x	En pratique, la règle équivalait à demander le scrutin secret. R.S.O. 1960, ch. 202, art. 54 (3).	0	The Labour Relations Act, R.S.O. 1960, ch. 202 b) art. 54 (3)
Québec	—	0	0	0	0
Saskatchewan	x	x	Employés qui seraient appelés à faire la grève s'il y avait un arrêt de travail.	Majorité des employés éligibles.	The Trade Union Act, R.S.S. 1965, ch. 287 a) art. 9 (2) d) b) art. 9 (2) d) c) art. 9 (2) d) d) art. 9 (2) d)
Terre-Neuve (voir annexe)	0	0	0	0	0

Provinces	Début des négociations - envoi de l'avis	Intervention d'un conciliateur	Intervention d'une commission de conciliation	Avis spécial au Ministre	Avis de grève à l'employeur
Alberta	Entre le 10 ^e et 60 ^e jour avant l'expiration de la convention collective - art. 72 (3)	Sur permission du Mi- nistre - art. 82 (1), (2)	A la discrétion du Ministre art. 86 (1), (2)	0	Avis écrit de deux jours ou- vrables - art. 94 (5)
Colombie- Britannique	Entre le 30 ^e et le 28 mois avant l'expiration de la convention collective - art. 17	Sur permission du Mi- nistre - art. 26 - art. 45 (b)	A la discrétion du Ministre art. 30 - art. 45 (b)	0	Avis écrit de quarante-huit heures - art. 50 (2) b)
Ile du Prince- Edouard	Dans les deux mois avant l'ex- piration de la convention col- lective - art. 20	A la discrétion ou sur permission du Ministre art. 25 (b)	A la discrétion du Ministre art. 27	Avis au Ministre pour la tenue d'un vote de grève art. 41 (1) a)	0
Manitoba	Entre le 30 ^e et le 60 ^e jour avant l'expiration de la con- vention collective - art. 13	A la discrétion ou sur permission du Ministre art. 16	A la discrétion du Ministre art. 17	0	0
Nouveau-Brunswick	Dans les deux mois avant l'expiration de la convention collective - art. 12	A la discrétion ou sur permission du Ministre art. 15	A la discrétion du Ministre art. 16	0	0
Nouvelle-Ecosse	Dans les deux mois avant l'expiration de la convention collective - art. 13	A la discrétion ou sur permission du Ministre art. 16 (b)	Obligatoire lorsque l'une des parties le demande art. 17	0	0
Ontario	Dans les deux mois avant l'expiration de la convention collective - art. 40	Si l'avis prévu à l'ar- ticle 40 a été donné, l'intervention du conciliateur est obligatoire à la demande d'une partie, si tel avis n'a pas été donné sur permission du Ministre - art. 13	A la discrétion du Ministre art. 16	0	0
Québec	Dans les 60 jours précédant l'expiration de la convention ou tout autre délai fixé par convention - art. 40	Avis obligatoire - art. 43	0	Avis de désaccord - art. 42	0
Saskatchewan	Entre le 30 ^e et le 60 ^e jour avant l'expiration de la con- vention - art. 30 (4)	0	A la discrétion du Ministre art. 21	0	0
Terre-Neuve	Entre le 30 ^e et le 60 ^e jour avant l'expiration de la con- vention collective - art. 13	A la discrétion ou sur permission du Ministre art. 16 (b)	A la discrétion du Ministre art. 17	0	0
Loi sur les différends industriels	Dans les deux mois avant l'expiration de la convention collective - art. 13	A la discrétion ou sur permission du Ministre art. 16	A la discrétion du Ministre art. 17	0	0
Loi sur les relations du travail dans la fonction publique	Dans les deux mois avant l'expiration de la convention collective - art. 49 (2) b)	Sur permission du Chairman - art. 52	A la discrétion ou sur per- mission du Chairman - art. 78 (b)	0	0

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES LOIS PROVINCIALES.

1) Manitoba :

En 1962, l'article 21 de la Loi des Relations Ouvrières fut amendé et on y ajouta la sous-section (3) suivante :

"The Board shall conduct every strike vote by secret ballot in a manner and at a time and place directed by the board, and the rules made under this Act with respect to the taking of votes apply" (2).

Cet article fut abrogé et remplacé par l'article que nous connaissons aujourd'hui, soit 21 (3), (4), (5) et (6). Cette nouvelle rédaction de l'article 21 ne rend pas le vote de grève obligatoire. Cependant, ce qui est plus extraordinaire encore, c'est qu'en vertu de la sous-section (6), le résultat d'un vote de grève ne lie pas le syndicat quant à son action dans l'avenir. Il en résulte que le syndicat peut techniquement déclencher une grève sans l'appui de la majorité des travailleurs.

"The result of a strike vote does not bind a bargaining agent, or a trade union, to a course of action in accordance with the result of the vote" (3).

Selon l'affaire "Contractors Equipment and Supply" (1965) Ltd. vs. Building Material Drivers Warehousemen and Helpers, local 914" (4), le tribunal semble interpréter différemment l'article 21 (6). Le juge s'exprime ainsi :

"Having elected to call for a strike vote, the union impliedly undertakes to be bound by the result of such vote. To hold otherwise would be to

-
- (2) 1962, (S.R.M.) C.35, Art. 11.
 - (3) Manitoba Labour Relations Act, Sec. 21 (6).
 - (4) C.L.L.C. 14,135 - 1965 CCH-CLLC- 14,090.

debase the words of the statute with a cynicism which is foreign to the purpose and intent of the ballot box, and to clothe the union with an authority contrary to the spirit of the Act."

2) Nouvelle-Ecosse :

La procédure préliminaire au droit de vote précise que le vote de grève doit être secret et requiert la majorité des employés pour donner droit à la grève. Dans l'arrêt *Jacobson Bros. Ltd vs. Anderson et Al* (5), le tribunal affirme qu'il s'agit, ici, de la majorité des employés impliqués dans la grève et non seulement la majorité des employés votants.

3) Ile du Prince-Edouard :

Dans cette province, la procédure préliminaire à la tenue d'un vote de grève comporte le particularisme suivant : les officiers du syndicat doivent faire une demande au Ministre pour que soit pris le vote de grève (art. 41 (1) (A) (7)). On y précise de plus que ce vote doit être secret, qu'il doit être effectué sous les conditions fixées par le Ministre du Travail. Ont droit de voter, seulement les employés éligibles, c'est-à-dire ceux qui ont trois mois de travail à leur actif précédant la tenue du vote.

Aucune grève ne doit commencer avant l'expiration des sept jours précédant l'envoi par le Ministre du résultat du scrutin.

(5) 1960-64 C.L.L.C. 15,395, 15,433.

(7) Prince-Edward Island Industrial Relations Act.

4) Ontario :

La procédure préliminaire à la tenue d'un vote ne comprend aucun particularisme si ce n'est le vote secret.

5) Saskatchewan :

La législation de Saskatchewan aborde de biais la procédure préliminaire du vote de grève. L'article : (2) (d) signale qu'un employé, ou un officier syndical ou toute autre personne, peut être tenu responsable de pratique interdite "unfair labour practice" s'il autorise, déclare ou prend part à une grève, à moins qu'un vote secret n'ait été pris par la majorité des employés éligibles en faveur de la grève.

6) Québec :

La législation québécoise permet l'usage du droit de grève seulement à une association reconnue ou accréditée. Selon l'art. 46, si l'intervention du conciliateur a été infructueuse, le droit à la grève ou au lock-out est acquis soixante jours ou, s'il s'agit de la conclusion d'une première convention, quatre-vingt-dix jours, après la réception par le ministre de l'avis prévu à l'article 43, à moins que les parties ne soumettent leur différend à un conseil d'arbitrage.

7) Terre-Neuve :

Il nous faut souligner les amendements de 1960 (art. 15A et 15B) qui exigent que certains salariés directement affectés par la négociation collective soient parties du comité de négociation. Il serait intéressant de connaître le rôle ou l'attitude de ces salariés en ces occasions. Dans quelle m

sure cette règle de droit améliore-t-elle réellement la participation directe des salariés ?

Alberta :

a) Historique.

Le principe du vote surveillé fut introduit , pour la première fois en 1938, par le Industrial Conciliation and Arbitration Act. L'article 45 de cette loi prévoyant la tenue d'un scrutin pour accepter ou refuser la décision du conseil de conciliation. En 1945, la loi fut amendée dans le but d'obliger la tenue d'un vote de grève. (8).

En 1950, l'article 81, traitant du vote pris parmi les employés de l'unité concernée ("affected") fut modifié. On y remplaça le mot "affected" par l'expression "entitled to vote". (9)

Finalement, la Commission des Relations du travail reçut en 1954, le pouvoir d'établir la liste de ceux qui avaient le droit de vote, et de rayer le nom de certains employés pour raison de maladie ou d'absence (10).

b) Situation actuelle.

Ainsi la loi de l'Alberta prévoit deux votes dis-

(8) Statuts de l'Alberta, 1945, chap. 63 , art. 3.

(9) Statuts de l'Alberta, 1950, chap. 34, art. 28 (b).

(10) Statuts de l'Alberta, 1954, chap. 51 , Art. 59 (a) - 59 (m).

tincts après la conciliation. Le premier vote, pour accepter ou rejeter la décision du Conseil de conciliation, est obligatoire pour les parties concernées, sauf si le ministre a refusé de constituer ce conseil. Le second vote, pour faire ou ne pas faire la grève, est cependant toujours obligatoire.

c) Expériences (Tableau 2)

<u>Le vote de grève surveillé par le "Board of Industrial Relation de l'Alberta, 1954 - 1958.</u>						
	<u>Années</u>					
	<u>1954</u>	<u>1955</u>	<u>1956</u>	<u>1957</u>	<u>1958</u>	<u>Total</u>
Prise de votes	12	3	4	4	10	33
Nombre de groupes (voting units)	139	18	12	25	59	253
Votes favorables à la grève (groupe)	92	12	9	19	24	156
Votes contre la grève (groupe)	47	6	3	6	35	97
Voteurs éligibles	1430	236	3931	896	1743	8236
Votes valides	1311	235	3676	892	1552	7666
Votes favorables à la grève	962	192	2375	800	1133	5462
Votes contre la grève	349	43	1301	92	419	2204

(Tableau 3)

<u>Grèves légales en Alberta.</u>						
	<u>Années</u>					
	<u>1954</u>	<u>1955</u>	<u>1956</u>	<u>1957</u>	<u>1958</u>	<u>Total</u>
Grèves après la prise de votes légale.	6	2	3	1	3	15
Groupements impliqués	66	10	19	1	40	138
Nombre de salariés en grève	1032	238	2644	25	798	4737

De ces données statistiques présentées par Monsieur Anton, il ressort que :

- 1) Trente-trois votes (33) de grève ont été pris sous la direction de la Commission entre les années 1954 - 1958;
- 2) Dans 253 cas, 156 unités de votation ont obtenu une autorisation majoritaire de faire la grève;
- 3) Trente-huit pour cent (38%) des unités ont voté contre la grève. Les deux-tiers des employés, soit 5462, ont voté en faveur de la grève.

Ce rapport augmente si l'on choisit comme référence le nombre véritable de votes valides déposés et non pas, comme le prévoit la loi, le nombre de ceux qui ont droit de vote. Dans ce dernier cas, les abstentions et les bulletins altérés sont considérés comme négatifs.

Le professeur Anton dégage les conclusions suivantes de l'expérience Albertaine :

"These conclusions are stated in the belief that they constitute reasonably valid hypotheses which are, within limits, supported by the conclusions drawn from the experience under P.C. 7307 in Canada and The Smith-Connally Act in the United States.

1) The number of cases where a majority of those involved cast their votes in favour of strikes exceeds the number of cases where a strike actually occurred. Thus, an affirmative vote by the rank-and-file does not necessarily mean that a strike will take place.

2) In the majority of strike votes supervised in Alberta most workers voted for a strike should one be necessary to reach a satisfactory settlement of the dispute. It is clear that, in most cases, a dispute normally will not reach the strike vote stage unless union officials feel confident of their members' support.

3) It appears, then, that conciliation and arbitration procedures as required under labour legislation in Alber-

ta may inadvertently favour the employer. An employer has nothing to lose by rejecting a conciliation board award; negotiations must still continue up to the strike vote stage before which time a strike against him would be illegal. By rejecting the award he still stands a reasonable chance that his workers will not vote affirmatively for a strike." (13)

9) La Colombie-Britannique :

a) Historique :

A l'instar de l'Alberta, la Colombie Britannique eut en 1938, son Industrial Conciliation and arbitration Act (14). Cette loi exigeait que le rejet ou l'acceptation d'une décision du conseil de conciliation soit soumis respectivement au vote secret des employés dans l'éventualité d'une grève, et au vote secret des employeurs dans l'éventualité d'un lock-out, s'il y a plus d'un employeur, sous la surveillance du ministre du travail ? (15)

En 1948, un nouvel Industrial Conciliation and Arbitration Act fut adopté (16). Ce nouveau texte n'obligeait pas la Commission à surveiller la prise et le compte du vote relatif à la décision arbitrale. Cette décision était plutôt soumise à un vote distinct des employés et des employeurs et le résultat du scrutin était transmis à la Commission. Si les deux parties intéressées votaient l'acceptation du rapport, la grève et le lock-out devenaient

(13) Anton, op. cit. pp. 49 - 51.

(14) Industrial Conciliation and Arbitration Act , Statuts de la Colombie Britannique, 1937, Chap.31.

(15) Ibid. Art. 17.

(16) Ibid, S.C.B. 1947, Chap.44.

interdits (17).

Contrairement à la loi Albertaine, il suffit d'un vote majoritaire des employés qui exercent le droit de vote pour que la grève soit légale (18). Une autre disposition prévoyait que lors d'un arrêt de travail, un vote surveillé sur l'offre de règlement de l'employeur pouvait être tenu (19).

Le Labour Relations Act de 1954 (1) apporta quelques changements à la loi existante: le syndicat avait maintenant un délai de trois mois à partir de la date d'un vote favorable à la grève pour exercer son droit de grève. L'employeur devait recevoir un avis écrit de quarante-huit (48) heures du syndicat l'avertissant qu'une grève allait se produire (21).

Un tel avis de quarante-huit heures devait être adressé au syndicat par les membres d'une association d'employeurs qui s'apprêtaient à faire un lock-out (22). Il est intéressant de noter à ce propos qu'un avis du syndicat déclarant que les employés feraient peut-être la grève a été jugé illégal (23). Pour contrebalancer la rigueur de ces dispositions, le gouvernement ne rendit plus obligatoire le vote surveillé de grève. La surveillance

(17) Ibid., Art. 16 (6).

(18) Ibid., Art. 32.

(19) Ibid., Art. 33.

(20) Labour Relations Act, S.B.C. 1954, Chap. 17.

(21) Ibid., Art. 50 (2).

(22) Ibid., Art. 51 (1) et (2).

(23) Goloff c. Local 1-405, International Wood Worker of America.

du vote n'était ordonnée que si l'une des parties intéressées le demandait à la Commission des relations de travail.

Ces dispositions de la loi de 1954, relativement à la grève s'appliquent encore aujourd'hui.

Voici un aperçu des résultats obtenus lors de la tenue des votes de grève surveillés par le Ministère du travail de la Colombie-Britannique entre 1952 - 1958.

Prise de votes de grève sous contrôle de l'Etat.
Ministère du Travail, Colombie Britannique, '52-'58.

	<u>Total.</u>				
	Jan.1952 Déc.1953	Jan.1954 Dec.1955	Jan.1956 Dec.1957	Jan.1958 Dec.1958	Jan.1952- Dec.1958
Prise de votes de grève:	450	136	534	369	1,489
Voteurs éligibles	17,487	8,596	51,174 ²	43,887 ²	121,144
Nombre de votes valides	14,240	6,619	47,628	41,095	109,582
Votes favorables à la grève	10,233	4,897	44,298	36,988	96,416
Votes contre la grève	4,877	1,712	3,208	4,107	13,904
Nombre d'arrêts de travail	66	49	70	29	214

Durant cette époque, 1,489 votes de grèves furent pris sous la surveillance du Ministère du travail. Plus de 120,000 votants éligibles participèrent au scrutin, parmi lesquels près de 90% déposèrent des bulletins valides. Aucune statistique n'est cependant disponible pour connaître le nombre d'unités de votation impliquées et le nombre de celles où la majorité des employés votèrent en faveur de la grève: mais nous constatons que 88% des votes valides déposés favorisaient l'arrêt de travail.(24). Ce rapport est sensiblement comparable à celui obtenu dans le cas de l'Alberta.

En conclusion, nous voulons signaler que les employeurs et les syndicats de la Colombie-Britannique ont fortement critiqué les dispositions de la loi concernant les votes de grève contrôlé, pris avant et après l'arrêt de travail :

"The requirement of a supervisal secret ballot among all employees and employers in the bargaining units affected, before strike action could be undertaken, has been the most strongly criticized provision in the IC and A Act and its successor, the Labour Relations Act. Part of the criticism rests on the time required for supervised balloting under government auspices, particularly in industries like logging and mining, that are carried on over many scattered areas. It is felt by many unionists to be unnecessary after having gone through drawn-out conciliation procedures. Many spokesmen of organized labour also feel that this clause reflects adversely upon the integrity of union leaders and their organizations.

Employers likewise, particularly in the building trades, have become increasingly critical of the supervised strike ballot on two main grounds. In effect, it gives government sanction to a strike once a vote has been taken, and thus encourages more direct government intervention and pressure upon employers

(24) Government supervised strike votes, F.R. Anton, p.78.

than would otherwise be the case in order to prevent or to settle strikes. There was no time limit under the IC and A Act on a union's freedom of action to strike or not to strike after a vote had been taken. This encouraged many unions to push disputes through conciliation to the taking of a strike vote, then to use that vote as a sort of sword of Damocles in subsequent negotiations. In the light of this criticism, the new Labour Relations Act of 1954 did set a time limit of ninety days.

The provisions allowing the Labour Relations Board to conduct another supervised ballot among employees or employers during a strike or lockout whenever the opposing party made a new offer was likewise resented by many union spokesmen. They felt that it allowed the Labour Relations Board to "go over the heads" of union officials, and thus invite workers to repudiate their union leadership. However, this clause appears to have been invoked very rarely in disputes, although the threat of using it may have been used more often as a means of pressure for helping settle strikes". (25)

(25) H.D. Woods, "Patterns of Industrial Dispute Settlement in Five Canadian Industries, Montreal, McGill University 1958, pp.249-250

C) Expériences législatives étrangères :

En raison de l'influence prépondérante des législations américaines sur le développement des relations du travail au Canada, il convient de rapporter plus particulièrement les expériences de ce voisin. Aussi dans un premier point nous étudierons la législation fédérale et les diverses législations qui prévalent dans les différents Etats. Dans un deuxième point, nous condenserons les autres expériences législatives étrangères en produisant des extraits des rapports nationaux au Cinquième Congrès de Droit du Travail et de la Sécurité sociale.

- ETATS-UNIS : législation fédérale (1) :

Trois lois serviront de base à cet exposé: le "War Labor Dispute Act" ou (Smyth Connally Act), - le "Taft Hartley Act" et le "Labor Management Reporting and Disclosure Act".

- Le "War Labor Dispute Act de 1943 :

A) Historique et modalités :

Cette réglementation qui fut adoptée en 1943, lors de la seconde guerre mondiale, conférait des pouvoirs exceptionnels au National War Labor Board. Cette loi limitait l'exercice du droit de grève toutes les fois que la sécurité nationale se trouvait menacée. En ce cas, le Président des Etats-Unis se voyait reconnaître le droit de réquisitionner les usines, mines et autres établissements présentant un intérêt essentiel pour la poursuite des opérations de guerre. Les syndicats devaient donner un avis au gouvernement

(1) L'annexe "I)" fournit une photocopie des articles cités de ces trois lois.

de leur intention d'arrêter le travail, avis qui était suivi d'une "période de rafraîchissement de trente jours" ("cooling-off" period). Le N.W.L.B., tenait ensuite un scrutin secret dans le but "that employees may have an opportunity to express themselves, free from restraint or coercion, as to whether they will permit such interruption in wartime" (art. 3). Le scrutin déterminait s'il y avait ou non une majorité de travailleurs en faveur de la grève. Ce bulletin de vote contenait un exposé succinct des questions en litige et des efforts déployés pour résoudre le conflit.

Une action en responsabilité civile pouvait être intentée contre toute personne qui causait des dommages à la suite d'infraction à cette loi. Après avoir respecté toutes les procédures spéciales prévues par la loi, et si le gouvernement n'avait pas saisi l'entreprise, le syndicat pouvait déclarer la grève.

B) Expériences :

TABLEAU 5.

Prise de votes sous le contrôle du "War Labor Disputes Act 1944 - 1946 inclusivement.

Nombre total de scrutins :		2,168
Scrutins favorables à la grève :	1,850	
Scrutins contre la grève :	318	
salariés éligibles à voter :		2,923,655
Votes valides :		1,926,811
Votes favorables à la grève :	1,593,937	
Votes contre la grève :	322,874	
Employeurs impliqués :		26,630

Pendant les deux ans et demi de l'existence de ce système, le N.W.L.B., s'occupa de plus de 4,000 scrutins. touchant près de trois millions de salariés. La Commission organisa 2,168 scrutins, tandis que le reste des conflits furent réglés avant la fin des trente jours de "rafraichissement". Sur le total des employés qui utilisèrent leur droit de vote, 82% votèrent en faveur de la grève. Quant aux scrutins organisés par la N.W.L.B., 85% d'entre eux conclurent à l'autorisation majoritaire de faire la grève. Il est à remarquer, ici, que ces pourcentages sont presque similaires à ceux du décret 7307 (Voir page B.6).

Toutefois, malgré ces nombreux scrutins favorables à la grève, celle-ci n'éclata que dans 25% des cas en 1944 et dans 15% des cas en 1945. De plus, il semble que très peu de syndicats suivirent toutes les procédures édictées par cette loi avant de déclarer la grève (1).

- Labour Management Relations Act (Taft-Hartley) 1947 :

A) Les modalités :

Cette loi de 1947 prévoit, à deux occasions, la tenue d'un vote sur la dernière offre de l'employeur. En premier lieu, le directeur du Service fédéral de la médiation et de la conciliation peut l'utiliser s'il croit que ce vote peut aussi avoir pour effet d'éviter une grève ou un lock-out. Le refus par une des parties de consentir à la procédure suggérée par le Directeur ne constitue pas cependant une infraction à la loi (art. 203 (c)). En second lieu, lorsque le Président estime qu'une

(1) Herbert S. Parnes, Union Strike Votes, Princeton University, New-Jersey, 1956, p.98

grève ou un lock-out imminent ou existant ... risque de mettre en danger la santé ou la sécurité sociale, la loi interdit la grève pour une durée de quatre-vingts jours (art. 208). Entre le soixantième et le soixante-quinzième jour de cette interdiction, le National Labor Relations Board doit prendre le vote au scrutin secret parmi les employés concernés" "on the question of whether they wish to accept the final offer of settlement made by their employer" (art. 209 (b)). Indépendamment du résultat du vote, le syndicat, après l'expiration des quatre-vingts jours, peut faire la grève.

B) Critiques :

Les dispositions de la loi ont été fortement critiquées par plusieurs auteurs et même par le Federal Mediation and Conciliation Service :

"The Service concludes that a vote on the final offer of the employer is largely a waste of time and a costly process; further, it tends to impede rather than promote collective bargaining. "The Mandatory last offer ballot sets into action a cycle of tactical operations by both parties which cancel each other out and delay serious efforts to arrive at a prompt resolution of their differences" (1).

Dans une étude spéciale de cette législation, le professeur Seidman déclarait :

"The vote on the employer's final offer of settlement, taken just before the injunction is dissolved, is a most unhappy device. Just when the approaching end of the injunction should stimulate genuine efforts to settle the dispute, it tends to freeze the position of the parties in anticipation of the vote. The vote makes sense, moreover, only on the assumption that rank-and-file workers would find acceptable a company offer that the officers and bargaining committee of the union have rejected. Inevitably it becomes a vote of confidence in the union leaders

(1) Premier rapport annuel de "Federal Mediation and Conciliation Service, 1948, cité par ANTON, op. cit., p. 16.

since to vote otherwise would be to repudiate them and destroy, if not seriously hamper, their effectiveness in future bargaining. Government should not act on the theory that union officers do not represent their members in collective bargaining, any more than it should assume that corporation officers do not represent the interests of the stockholders. Senator Taft, soon becoming convinced that this provision also was a mistake, proposed in 1949 that it be eliminated"(2).

Une autre étude sur la question confirme, d'ailleurs, ce point de vue :

"The Federal Mediation and Conciliation Service reports that the "last offer" ballots of Taft Hartley "do nothing to promote the settlement of a dispute. To the contrary they are a disrupting influence on collective bargaining and mediation". Why does the strike-vote election increase the possibilities for industrial warfare? The key to the answer lies in the fact that workers invariably will support union leadership in strike pools. Now, when workers turn down an employer's last offer and authorize a strike, an important obstacle is placed in the way of a peaceful settlement. Thus, union leaders must of necessity accept the results of the vote as a mandate from the membership to settle only on terms substantially better than those rejected in the election. This means that the latitude for compromise is sharply circumscribed. In a real sense, strike votes put union leadership "on the spot". They dare not settle on the terms of the employer's last offer. If employers understand this situation, they obviously will not present as a last offer concessions which might actually mean a settlement. It would be expedient for employers to hold in reserve additional concessions to be utilized after the workers' vote. When this occurs, strike merely serve as a hinderance to real collective bargaining. They operate to forestall the settlement of the dispute, and delay in the dynamic area of industrial relations might very well mean open industrial warfare. The case against the strike-vote election as a tool for industrial peace is conclusive. The strike-vote stands as a threat to the peaceful determination of industrial

(2) Joel SEIDMAN, National Emergency Strike Legislation, article publié dans Symposium on Labor Relations Law, Ralph Slovenko, p. 479.

disputes. Like arbitration and fact-finding boards, the strike election, though in a different manner, impairs the collective bargaining process as a force making for industrial peace. It was bred upon a false assumption and produces results inimical to the best interests of peaceful industrial relations. By any standard the compulsory government sponsored strike election has little place in the framework of industrial relations law' (3).

Il nous semble très intéressant de souligner à nouveau la raison qui incita le législateur de 1947 à prévoir en deux occasions, la tenue d'un vote sur l'offre patronale :

"There was a notion, then held by many people, that union members were more reasonable and less militant than union leaders. It was a related belief that employer offers, not acceptable to union leadership, would be approved by the membership if the members could be protected from coercion by the secrecy of the ballot box" (4).

Le Labor Management Reporting and Disclosure Act de 1959 :

Cette loi édictée à la suite d'une enquête d'un comité sénatorial, régit l'administration financière et le système électoral des syndicats. Le titre I protège les droits individuels des salariés syndiqués: c'est la principale caractéristique de cette loi.

Ainsi, le syndicat doit faire rapport au Secrétaire d'Etat du travail, de l'état des règles et de la procédure prévues à la constitution ou aux règlements, entre plusieurs autres matières, au sujet des points suivants: "authorization for bargaining demands, ratification of contract terms", "authorization for strikes" (5)

(4) "Refusals to Ratify Contracts, W.E. Simkin, p. 221 (Voir annexe "N").

(5) Voir annexe "J" L.M.R.D. art. 201 (a) para. 5, (J.K.L.).

Cette loi ne spécifie aucune modalité particulière; le syndicat doit seulement indiquer les règles existantes et la procédure suivie en ces trois cas (6). Selon cette technique législative, la publication de ces règles constitutionnelles devrait constituer une pression suffisante pour inciter tous les intéressés à effectuer les corrections qui peuvent s'imposer. Malgré le fait que le L.M.R.D. n'impose pas d'obligations précises, monsieur W.E. Simkin rapporte que plusieurs chefs syndicaux y voient une cause sérieuse du rejet des offres patronales par leurs membres :

"A cause frequently cited by union leadership may be called the "Landrum-Griffin syndrome". There is no doubt but that an effect of the Landrum-Griffin Act has been to weaken the power of union leadership and emphasize the rights of the individual. That was the intent. Perhaps of equal importance, the McClellan hearings that precoded the Act tended to disparage union leadership unfairly. Any development that weakens the effectiveness of union leadership has some inevitable tendency to make membership ratification less likely. On the other hand, it must be stated candidly that Landrum-Griffin has been cited in some instances in which it is more of an excuse than a reason" (7).

(6) D'ailleurs, la formule LM-1 préparée à cet effet demande seulement que l'on indique la page et le numéro de l'article où il est question de ces trois sujets.

(7) Ibid., annexe "N", p.226

ETATS-UNIS: Législation des différents Etats :

Dès 1939, onze Etats et le territoire de Hawaï avaient réagi contre la législation du New Deal en adoptant des lois qui déclaraient illégales les grèves qui n'avaient pas été approuvées par la majorité des employés au moyen d'un scrutin secret . Plusieurs de ces dispositions concernant le vote furent abrogées ou jugées inconstitutionnelles. Sept Etats les ont conservées (1). Nous empruntons de l'ouvrage du professeur Parnes l'excellent résumé qu'il a fait des diverses expériences législatives :

"There is considerable variation in the wording of the strike vote provisions of the several state laws, but in general they forbid strikes that have not been authorized in the manner prescribed by the statute. In Wisconsin, Utah, and Hawaii, however, the prohibition is not against strikes, per se, but against "picketing, boycotting, of any other overt concomitant of a strike". In all three states, picketing that falls within the protection of freedom of speech is excepted.

Only one of the state laws - that of Michigan - provides for a government - conducted strike vote. Elsewhere, the administration of the required strike votes is left entirely to the unions, and the law prescribes no standards except that secret ballots be used, although the Minnesota law requires the union to give reasonable notice of the strike vote to all members of the bargaining unit, and the Kansas law directs the State Labor Commissioner to adopt rules and regulations to govern the voting. In Utah, although there is no statutory provision for the administration of strike votes, it is the practice of the Industrial Commission to supervise the voting if the union requests it to do so. Similarly, the Wisconsin Employment Relations Board will conduct the balloting at the request of a union.

According to the letter of the statutes, none of the laws permits voting to be confined to members of the union. In Florida the vote must be taken among all employees to be governed by the strike, and each of the other laws accomplishes the same end by making all members of the bargaining unit eligible to vote.

Only Minnesota and Michigan, the latter by a 1949 amendment to its law, make it clear that approval by a majority of the voters is sufficient to authorize a strike. In the other states, the laws appear to require approval by a majority of all

(1) L' UTAH, 1e KANSAS, 1e MINNESOTA, 1a FLORIDE, 1e MICHIGAN, 1e WISCONSIN et HAWAÏ.

those eligible to vote. For example, the requirement in Wisconsin is that "a majority in a collective bargaining unit of the employees of an employer against whom such acts are primarily directed" must vote by secret ballot to call a strike. Similarly, the Kansas law requires the strike to be authorized by a "majority vote of the employees in [the] bargaining unit", and Florida requires strike authorization by "a majority vote of the employees to be governed thereby".

Only Wisconsin, Utah, and Hawaii provide an administrative procedure for enforcing the strike vote requirement. In these three jurisdictions an unfair labor practice charge may be filed with the state labor relations board against a union which strikes without taking the prescribed vote. After a hearing, the board may issue a cease and desist order against the offending union, and, as in other unfair labor practice cases, may appeal to the courts for enforcement of its order. The Wisconsin Employment Relations Board, in addition to issuing a cease and desist order against a union guilty of an unfair labor practice, may also deprive the union of all benefits under the state law for a period of up to a year. In Utah, the Labor Relations Board has exclusive jurisdiction in all unfair labor practice cases, but in Wisconsin and Hawaii relief against unfair labor practices may also be sought in the courts. In none of these jurisdictions, however, are there criminal penalties for violation of the strike vote requirement.

The remaining states place enforcement of the strike vote requirement exclusively in the courts. In Michigan, Minnesota and Florida, violations may be restrained by injunction and may also be penalized by fines and imprisonment. The current Kansas statute, unlike the earlier version which was invalidated in 1945, provides for injunctive relief but explicitly states that violations are not criminal offenses.

Since 1950, none of the states has enforced its strike vote requirement against unions falling under the jurisdiction of the National Labor Relations Board. In that year the United States Supreme Court ruled that the provision of the Michigan Labor Mediation Law was unconstitutional as applied to industries affecting interstate commerce, on the ground that it conflicted with paramount federal legislation. The court pointed out that the Taft-Hartley Act does not require that strikes be authorized by a majority of the workers, and that Congress had deliberately rejected this regulation when the conference committee eliminated the strike vote requirement originally contained in the bill passed by the House of Representatives. Another conflict between the two statutes noted by the court was that the Michigan strike vote requirement could be effec-

tive only in that state, whereas the bargaining unit for which a union was certified under federal law might include plants in other states as well (1).

(1) Herbert S. PARNES, op.cit., p.111 - 112 - 113.

LE REFUS DES OFFRES PATRONALES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE : L'expérience américaine.

Avant d'étudier les expériences législatives des autres pays, nous voulons mettre en relief les principales données de l'étude de monsieur W.E. Simkin, directeur du Service fédéral (U.S.A.) de conciliation et de médiation (1).

A) Données basiques de l'étude :

- Du mois de juillet 1965 à juin 1967, 1,937 cas furent retenus où l'assemblée générale refusa les offres patronales : "The importance of the subject is that most of the 1,937 instances within a two-year period reflect membership repudiation of the achievements of their own elected leaders"(p.222).

- Le nombre de ces refus augmente chaque année : de 8.7% en 1964 à 14.2% en février 1967 : "In the last fiscal year (July 1, 1966, through June 30, 1967) at least one rejection occurred in one out of every seven joint-meeting cases" (p.223).

- Il faut signaler que cette enquête porte seulement sur les cas où un conciliateur est intervenu dans la négociation: "As noted earlier, it is most important to remember that these are the difficult cases. If data were available for all negotiations, the percentages would be very much longer" (p.223).

(1) Voir le texte intégral de l'annexe "N".

B) Observations générales sur les données :

- Les données de cette étude révèlent qu'il n'y a pas de régions spéciales ni de périodes de l'année plus favorables à ces refus : (p.223 et 224);
- la tenue de rapports collectifs du travail depuis un certain nombre d'années n'est pas une garantie que le groupe ne connaîtra pas une telle expérience: tableau IV, p.242;
- la dimension de l'unité de négociation semble avoir une importance. Les unités de moins de 50 salariés et celles de plus de 1,000 salariés ont connu moins de refus : voir tableau V, p.243;
- le refus des offres patronales par l'assemblée générale ne signifie pas qu'il y a grève automatiquement: 61.7% des cas n'ont pas fait grève (tableau VI, p.243);
- en plusieurs cas, l'assemblée a refusé à plus d'une reprise les offres patronales (p.225);
- peu de syndicats sont à l'abri du phénomène: "The obvious conclusion is that the rejection problem is widespread. Few unions of any size can claim complete immunity even though many unions do not have a constitutional requirement that agreement must be submitted to the membership for ratification" (p.226).

C) Les raisons de ces refus :

L'auteur les divise en deux groupes :

- a) causes profondes (background causes - basic reasons for negative votes). Selon les enquêteurs, les deux-tiers des refus sont basés sur les raisons suivantes :

- | | |
|--|-----|
| 1. Effects of other agreements reached elsewhere : | 425 |
| 2. Politics within the union : | 310 |
| 3. Dissatisfaction of skilled workers over agreement : | 307 |
| 4. Leaders hadn't understood real feeling of membership : | 286 |
| 5. Dissatisfaction of other groups (excluding skilled workers) : | 236 |
| 6. Reaction of membership to prior company policies: | 184 |
| 7. Leaders had made excessive promises: | 166 |

8.	Leaders hadn't keep members informed during negotiations :	63
9.	Failure to resolve local issues in national negotiations :	16
10.	Others :	245

Total : 2,243" (p.227).

On remarquera que les causes 2, 4, 7, 8 et 9 semblent avoir quelques traits communs: manque de solidarité - défaut de communication - rupture entre les chefs de file et les membres. En définitive, il s'agit de 1,077 cas, soit près de la moitié (pp. 227 à 30) des cas de refus: "A cause frequently cited by union leadership may be called the "Landrum-Griffin syndrome". There is no doubt that an effect of the Landrum-Griffin Act has been to weaken the power of union leadership and emphasize the rights of the individual. That was the intent. Perhaps of equal importance, the McClellan hearings that preceded the Act tended to disparage union leadership unfairly. Any development that weakens the effectiveness of union leadership has some inevitable tendency to make membership ratification less likely. On the other hand, it must be stated candidly that Landrum-Griffin has been cited in some instances in which it is more of an excuse than a reason" (p.229).

b) la procédure d'approbation comme cause de refus : On peut en résumer les principales ainsi :

- l'attitude défavorable (apparente ou non) des officiers :	454
- le mode de la prise de vote :	197
- le temps entre la réception de l'offre patronale et la tenue de l'assemblée :	177
- la qualité de l'information donnée aux membres :	176
- le genre d'assemblée tenue :	143.

Au terme de l'analyse de ces causes, l'auteur formule l'observation suivante : "As a general proposition, a meeting attended by the maximum possible percentage of the members is most likely to produce a rational vote. There appears to exist an unfortunate but understandable tendency for the satisfied or neutral member to stay home and for the unhappy member to attend and bring his friends. For this reason, an increasing number of companies have been willing, when so requested by the union, to permit so-called "stop work" meetings on company time for explanation of the agreement and the vote (p.233.)".

A la suite de semblables expériences, on a constaté que :

- les chefs syndicaux hésitent lorsqu'il s'agit d'accepter ou de recommander les offres patronales;

- les employeurs sont réticents à formuler leur "dernières" offres

- en certains cas, il y a danger que des officiers incitent à faire la grève pour convaincre les salariés que l'affaire est sérieuse : "it

is a fact , as it appears to be in many situations, that union membership is unwilling to accept the reasonably attainable results of negotiation and is more militant than responsible leadership, a strike may be necessary to drive home the "facts of life". This is a painful but sometimes inevitable aspect of collective bargaining. In such cases, the membership rejection problem is simply one manifestation of a function of the strike" (p.234);

- il est dangereux que l'employeur et les chefs syndicaux s'entendent sur le besoin d'une grève "d'authenticité";

- dans 46% des cas, ces refus n'ont pas eu pour effet d'améliorer les conditions (économiques de travail) [p.234].

E) Suggestions :

Il est évident qu'un syndicat qui ne requiert pas l'approbation de l'assemblée générale ne connaîtra pas de semblables refus. Mais cette méthode ne peut certes pas constituer un remède sérieux et réaliste au problème actuel.

Si l'approbation des offres patronales était confiée à un groupe de représentants élus par tous les membres, la situation serait-elle pour autant changée ? "This suggestion deserves serious consideration. However, it is a solution that has limited utility. In the first place, union constitutional changes would be required that would be difficult to achieve. Secondly, any such solution would not eliminate the bulk of the causes of rejections. It would simply channel those dissatisfactions towards more frequent changes of union leadership with direct or implicit instructions to be "tougher" at the next negotiations. Finally, in matters that have such a direct effect on every employee, membership ratification of a proposed agreement has a strong stabilizing effect on day-by-day operations during the life of the agreement" (p.236).

- Autres expériences législatives étrangères :

Il nous était impossible de procéder nous-mêmes à une étude exhaustive des lois des principaux pays qui nous influencent le plus. Cependant à l'occasion du dernier Congrès international de droit du travail, les juristes furent priés de répondre à une question qui touche directement notre sujet: "What control do members have over strike and collective agreements" ?

Les délégués des différents pays répondirent à cette question en mettant en relief, soit leur législation nationale, soit le particularisme respectif du climat syndical ou des structures et constitutions des associations de travailleurs. Ceci explique le caractère parfois plus sociologique que juridique des réponses exposées par les différents délégués.

Nous produisons, ici, les extraits de sept (7) rapports nationaux qui semblent le plus couvrir le sujet de notre étude.

Dans son rapport général, le professeur Clyde Summers aborde le problème de la participation des membres du syndicat aux prises de décisions qui affectent directement leur bien-être. Il tire alors trois facteurs nécessaires à l'examen de la participation des travailleurs à leur association:

" One of the first factors to be considered is whether participation is direct or through elected representatives. Decisions above the local level are normally made by representatives, but there may be important exceptions. In all of the countries reporting, except France and Sweden, the calling of strikes is generally submitted to a membership vote, and this is legally required in Argentina, Chile, Korea and Germany. Collective agreements, however, are seldom submitted to the members for ratification except in Hungary and the United States. Only rarely, as in Switzerland and sometimes in the United States, are decisions of the national union made by its congress subject to referendum, but, where unions lack strong national organizations as in Chile or Korea they may show a high level of direct democracy.

A Second and closely related factor is the remoteness of the decision-making from the individual members. Decisions made at the local level are more likely to be made by direct vote of the members after face to face discussion in a local meeting. But even if the decisions are made by officers or delegate bodies, the individual will have more ability to make his views known and felt. As decisions are made at upper levels of the union structure, the individual's voice fades and his sense of insignificance grows. This same factor might be expressed in terms of the distribution of power between local and central governing bodies of the union. In some countries, such as Germany, the local organization is often weak, and power is centralized in the national union; in others, such as Belgium and Sweden, the national union dominates but local branches have meaningful functions; while in Yugoslavia there has been a deliberate effort to decentralize unions to get them closer to the members. Even within a single country, unions may vary. Thus in the United States the Mine Workers are more centralized than Carpenters, and the Steelworkers more centralized than the Auto Workers

A third factor affecting the individual's right to participate is the responsiveness of the election process through which those representing the members are selected to the desires of the members. Distortion through fraud in counting the ballots is the least significant element, for it is extremely rare in practice with a few instances known in the United States and one notable instance in the Electrical Trades Union in England. A much more important element is the directness of the election. In Belgium, the local section elects an executive committee which in turn selects delegates to the regional section. This body then selects delegates to the national committee which in turn selects the national officers. Participation through such an indirect election process muffles the voice of the member. In contrast, some unions in the United States provide for direct election of national officers by the membership. Responsiveness may be further deadened by the lack of any opposition or campaigning for office. Open contests for national

union offices are practically unknown in some countries and are not common in any. Contests at the local level are more common and the election may provide the occasion for criticizing the officers' performance and policies, but the importance of this depends upon the importance of decisions to be made at the local level".(1)

Et dans sa conclusion, le rapporteur général, monsieur Summers lie ce problème de la participation des travailleurs à celui de l'information dans le milieu syndical.

"The right of the union member to be informed fully concerning the union's affairs is not merely to enable him to discover wrongdoing. Far more important is his ability to know the policies and performances of the officers so that he can make meaningful criticism and suggestions. The right of the member to speak freely serves both to inform and arouse other members and to make officers aware of the reasons for dissatisfaction. The right to organize opposition groups within the union enables members who disagree with certain policies to make their voices heard and their weight felt rather than being dismissed as isolated malcontents. Although these rights are not overtly denied by unions, there still remains the questions to what extent unions affirmatively encourage the exercise of these rights by keeping members fully informed rather than managing the news; by making normal channels of communication, including union publication available to those whose criticism; and by treating organized opposition within the union's political process as entirely legitimate." (2)

Les délégués nationaux n'ont pas toujours abordé de la même façon, la question de la participation des syndiqués à l'élaboration de ces décisions.

Les rapports français, britanniques, suisses et suédois ont surtout

(1) Rapport du Cinquième Congrès de droit du travail, et de la sécurité sociale, pp. 68 - 69.

(2) Ibid., p.77.

porté sur leurs expériences syndicales. Par contre, les rapports japonais, hongrois et belges ont mis en évidence leur législation respective sur le sujet.

Le rapport national français présenté par M.le professeur Jean Savatier fait état du peu de précision des règles de participation des syndiqués.

"L'usage du syndicalisme français en matière de vote sur le déclenchement ou la fin des grèves ne paraît pas formement fixé. Cela s'explique sans doute par le pluralisme syndical qui ôte beaucoup de sa portée à un vote intervenu dans le cadre d'un syndicat alors qu'on s'efforce d'associer à la grève tous les travailleurs, et qui gêne l'organisation d'un scrutin dans le cadre de l'entreprise et pour tous les travailleurs. De manière générale, il semble que les organismes syndicaux préfèrent se réserver la décision de la grève et apprécier s'il y a lieu, à cette occasion, de convoquer une assemblée générale du syndicat. Toutefois, la C.G.C. déclare qu'elle ne décide jamais de grève sans avoir fait voter préalablement les intéressés sur son opportunité".
(3)

Le rapport britannique présenté par le professeur Grünfeld, se rapproche du rapport français et il met en relief certaines traditions syndicales:

"It is still quite common for unions to make provision for a ballot of the membership to be taken on such matters as a change in the rules the declaration of a strike or the acceptance of a wage settlement. In practice only certain unions, and mainly those with strong craft traditions, such as the Woodworkers and the Engineers, regularly submit wage agreements and rules revisions for the ratification of the entire membership. Delegate conferences are more commonly employed by the other unions as a means of referring such question to the members.

On the other hand, most strikes in particular plants are preceded by a work place meeting where, after speeches and discussion from officials or shop stewards and rank and file members, the decision whether to strike will be taken on the vote of those present at the meeting.

In Britain, the collective agreement is not, as is well known, a legally binding contract but an agreement binding in honour alone. However, once the collective agreement

is acted on or, probably, duly recognized by both sides, its terms where appropriate become legally effective as implied terms of the individual contracts of employment between the workers and employers concerned. There is nothing in English law to prevent the individual worker from negotiating terms of employment for himself better than, or even worse than those in the current collective agreement covering his place of employment. Even for an individual worker to bargain better terms than those in the collective agreement must be rare: I have heard of no such case personally. On the other hand, work place bargaining has grown tremendously since the war in conditions of technically full employment. In this case, the individual workers through their work place representatives do negotiate terms of employment better than those in the current national agreement. The precise nature and extent of work place bargaining in Britain that takes place within the framework of national collective agreements is not yet fully known but is at present the subject of an increasing amount of investigation by specialists in the field of labour-management relations.

In the legislation concerned with extending the terms and conditions of employment of current leading collective agreements, whether it is the special statutes that make up "fair wages" legislation or the general provision of the Terms and Conditions of Employment Act, 1959, s.8, the general rule is that the trade union, rather than the individual worker, is given the statutory power to take the initiative in setting in motion the legislative machinery for the purpose of extending the effect, in a legally enforceable manner, of the current leading agreement for an industry or trade, or section of an industry or trade" (4).

Suisse :

Quant au rapport national de la Suisse, présenté par le professeur Laissue, il souligne l'influence des syndicats sur les grèves et sur les conventions collectives.

11. Déclenchement et fin des grèves :

Le déclenchement d'une grève dépend conjointement du comité central et des syndicats directement intéressés. Ces derniers sont appelés, en vertu des statuts ou de l'u-

(4) Ibid., p. 279 - 280.

sage, à se prononcer au scrutin secret. Dans plusieurs syndicats, une grève ne peut éclater que si les deux tiers ou les trois quarts des intéressés le demandent. Une fois prise, la décision des syndiqués n'entre en force que moyennant l'approbation du comité central.

Les intéressés sont également consultés sur l'opportunité de mettre fin à la grève. Le vote se fait aussi au scrutin secret, mais la majorité absolue suffit pour emporter la décision.

Etant donné que le droit de grève est refusé aux fonctionnaires publics, leurs syndicats n'ont pris aucune disposition en la matière.

2. Préparation des négociations collectives.

Préparer des négociations en vue de conclure une convention collective est une tâche qui incombe soit au comité central, soit à une délégation du groupement professionnel intéressé agissant de concert avec le comité central.

3. Ratification des conventions collectives.

Le droit de signer une convention collective appartient tantôt au comité central seul, tantôt au comité central et à la section intéressés, tantôt au groupement professionnel en cause. La ratification par un vote des syndiqués intéressés n'est souvent pas prévue dans les statuts, mais généralement pratiquée, en tant que faire se peut! (5)

Suède :

Du rapport national de la Suède, on peut dire qu'il mit en évidence l'absence formelle de l'influence des syndiqués sur les grèves et les conventions collectives. En effet, le vote des syndiqués ne semble nullement nécessaire dans les deux cas.

"1. Membership votes are not required for calling of strikes and the ending of strikes. The decision in these cases is left to the executive body of the union.

112.

2. Before a union can enter upon wage negotiations, so called agreement conferences are to be held all over the country to which all the local branches of the union can send delegates. At these conferences the union presents its opinion of the wage situation and the members are here given the opportunity of expressing their views of this matter. The agreement conferences do not make any decisions and the central body, which sometimes is the governing body, sometimes the wage council, is not bound under the views expressed at the agreement conferences, in deciding its wage policy.

3. Membership votes are not required to ratify collective agreements, while, on the other hand, the union may take an advisory vote before ratifying a collective agreement. Deciding vote is not applied in any union." (6)

Belgique :

Le rapport national de la Belgique, pour sa part, fait ressortir le rigorisme des statuts des organisations syndicales. A titre d'exemple le professeur Magrez exposa la procédure applicable à un conflit, telle qu'elle est fixée par le règlement de la caisse de grève de la Centrale des Métallurgistes et les statuts de la Fédération générale du Travail de Belgique.

"A) Mesures de conciliation et d'information.

La section d'entreprise dont les membres estiment devoir décréter un mouvement de grève doit en informer immédiatement le secrétariat national; cet avis est accompagné d'un rapport; le secrétariat national adresse un questionnaire aux sections intéressées, que celles-ci doivent remplir sans retard (art. 2, al. 2 à 4).

Avant d'être autorisés à déclencher une grève, les organismes régionaux et provinciaux doivent avoir épuisé tous les moyens possibles de conciliation et, s'ils le jugent utile, ils peuvent recourir à l'arbitrage (art. 2, al.5); cette disposition implique le recours aux bons offices de l'inspecteur social, du conciliateur social, de l'or-

(6) Ibid., pp. 355-356.

gane de conciliation de la commission paritaire, d'un représentant du Ministre du Travail, etc ... (7)

'B) Déclenchement de la grève.

Aucune grève ne peut être déclenchée sans le consentement du Comité exécutif ou du Comité national de la centrale (art. 2, al.1).

Dans le cas où la direction des usines intéressées se refuserait à tout arrangement, il est procédé à un referendum (art. 2, al.6)

Pour que celui-ci soit valable, il faut que 80% au moins de l'ensemble des syndiqués impliqués dans le conflit y prennent part et que 65% se prononcent pour la grève. Celle-ci peut être déclenchée par le Comité exécutif quatre jours après le scrutin si le nombre de membres en cause ne dépasse pas 2,000 et par le Comité national si ce nombre n'atteint pas 5,000. S'il atteint plus de 5,000 membres sans dépasser 10,000, c'est au Comité national élargi qu'il appartient de se prononcer; enfin dans le cas où le conflit intéresserait plus de 10,000 membres, un congrès extraordinaire peut être réuni d'urgence (art. 2, al.7).

Toutefois, entre temps, l'organisme régional ou provincial doit continuer les pourparlers en vue d'aplanir le différend (art. 2, al.8).

En cas d'urgence, le referendum peut être organisé sans attendre l'avis préalable du Comité exécutif et sous le contrôle du secrétariat national; dans ce cas, ce dernier doit tout au moins en être averti par un rapport détaillé dans les 24 heures.

Si la grève est approuvée, le Comité régional ou provincial en prend la direction (art. 2, al.9).

Tout referendum a lieu à vote secret; ne peuvent y prendre part que les ouvriers et ouvrières âgés de plus de 18 ans (art. 2, al.14).

(7) Ibid., p. 158

Le Comité national ou le Comité exécutif national a le droit de ratifier ou de rejeter le résultat de la consultation des ouvriers quand il juge que la procédure n'a pas été respectée (art. 2, al.15).

C) Conduite de la grève.

L'organisme régional ou provincial peut créer un comité de grève (art. 2, al.10) qui ne peut compter plus de vingt membres; en outre, le Comité national conserve, en toutes circonstances, un droit d'immixtion dans la marche du conflit (art. 2, al.11).

Les grévistes doivent se tenir à la disposition du Comité et se soumettre aux recommandations du comité de la section ou du comité exécutif national (art. 7).

Tous les affiliés doivent se déclarer solidaires des membres en grève ou frappés par un lock-out. Il est interdit à tout affilié de continuer le travail des grévistes ou de se faire embaucher dans des ateliers en grève ou dans les entreprises atteintes par un lock-out avant que la Centrale n'ait déclaré la lutte terminée (art. 11).

Les grévistes sont, en outre, moralement obligés d'accepter tout travail convenable qui leur serait offert dans d'autres localités que celles de leur résidence si le comité provincial ou le comité exécutif national le décide (149). Ce dernier, d'accord avec le comité régional ou provincial, peut prendre les mesures nécessaires pour payer les frais de déplacement (art. 8) (8).

D'accord avec l'organisme régional ou provincial, le comité régional peut, si les circonstances l'exigent, poser la question de la reprise du travail (art.2, al.12).

Lorsque le comité national intervient dans ce sens, la grève ne peut continuer que si 80% des grévistes syndiqués ont pris part à un nouveau scrutin et si 65% d'entre eux se prononcent pour sa continuation (art.2,al.13) (9).

(8) Ibid., pp. 159 - 160

(9) Ibid., p. 160.

D) Fin du conflit.

Si la centrale a conservé la conduite de la grève, celle-ci prend fin si au moins 35% des grévistes décident de reprendre le travail (art. 2, al.13).

Si la conduite de la grève a été confiée à la F.G.T.B., c'est le comité national ou le bureau qui décide souverainement de l'opportunité de poursuivre, d'étendre ou de cesser la lutte entreprise.

Le comité national établit, en accord avec l'organisation la plus directement intéressée au conflit, les termes des conditions exigées par le mouvement syndical pour la reprise du travail (154)" (10)

Hongrie :

Le rapport national de la Hongrie précise la prépondérance du vote des travailleurs, dans ce pays.

"1. There is no explicit disposition in this respect, but from expounded above and particularly from the principle of democratic centralism it follows that should there be need to decide on the starting or finishing of a strike, this could be done only by a vote.

2. C.L. art. 9, par. /2/ states that collective drafts must be discussed at a meeting of the workers of the enterprise. The definitive wording will be prepared by taking the remarks and suggestions of the workers into consideration. It goes without saying that in case of differences in opinion the question is put to vote and the majority carries it."(11)

Japon :

Enfin, le rapport national du Japon souligna, lui aussi, la prépondérance du vote des travailleurs mais en précisant que ce vote devait être secret :

(10) Ibid., p. 161.

(11) Ibid., p. 300.

"Strikes and Collective agreements :

1. Procedure for the Calling and the Ending of Strikes.

No strike action should be started without the decision to be made by direct secret ballot either by a majority of members or by a majority of delegates elected by direct secret ballot of members (art. 5, para 2, item 8 of the Trade Union Law : (12)

" 8.: No strike action shall be started without the decision made by secret ballot either directly by a majority of members voting or directly by a majority of delegates voting directly elected by secret ballot by all members".

However, there is no provision for the ending of strikes in any law and constitution. At least, some constitutions have the provision that the matters concerning strikes should be decided by direct secret ballot of members. And this provision may be well constructed to be applied to the ending of strikes. Most unions authorize by the decision of a general meeting the strike committee to decide the calling, the ending and the program and method of strikes.

2. Decision of the Demands.

There is no provision for this matter in any law and constitution. In practice, the demands will be put into the concrete form according to the program decided by a general meeting. Usually, members views may be reflected in this process through discussions at the working place or various committees.

3. Ratification of Collective Agreements.

There is no statutory procedure for the ratification of collective agreements. In fact, it is usually provided in constitutions that the collective agreements should be ratified at a general meeting by secret ballot, or that the central committee composed of committeemen or delegates elected by members is authorized to ratify the collective agreement. What procedure is preferable on the size of the union". (13).

* * *

(12) "Trade Union Law, Art. 5, para. 2, al. 8".

REFLEXIONS ET COMMENTAIRES GENERAUX.

Comme nous l'avons déjà exposé précédemment, le droit positif régit principalement le processus préliminaire à l'acquisition du droit de grève. Selon les différentes techniques juridiques employées, il influence ainsi le comportement des syndicats. De l'étude des différentes interventions législatives, il ressort qu'une technique juridique particulière (la prise de vote) marque davantage le fond et la forme des décisions critiques de la négociation collective. Ces règles relatives au vote obligatoire de grève peuvent directement ou indirectement forcer le syndicat à suivre une méthode plutôt qu'une autre.

A ce stage, il convient de commenter les principaux traits du vote de grève obligatoire et de son contrôle étatique. Après avoir comparé l'écart entre la règle écrite et la pratique (à la fin de la dernière partie), nous pourrions tirer quelques conclusions.

Vote de grève obligatoire :

Les principaux arguments avancés en faveur de la tenue d'un vote de grève obligatoire sont les suivants :

1. Puisque la grève est une entreprise qui exige des sacrifices de chacun des salariés en cause, il est normal qu'une telle décision relève de la majorité des travailleurs concernés. En conséquence, ces derniers devraient pouvoir exprimer en toute connaissance de cause et librement leur opinion sur l'arrêt de travail. Ce n'est pas l'affaire exclusi-

vo des officiers du syndicat ou des syndiqués, mais de tous les salariés en cause.

2. Trop de grèves sont le résultat de décisions prises par quelques chefs syndicaux ou quelques technocrates, et pour des raisons étrangères aux intérêts du salarié. En effet, trop souvent les querelles inter-syndicales et la soif de pouvoir sont les véritables motifs de l'arrêt de travail.

3. Plusieurs syndicats ne respectent pas la procédure établie par leur constitution ou par la pratique et déclarent des grèves sans que leurs membres aient pu voter.

D'autre part, certains s'opposent au vote obligatoire en invoquant les arguments suivants :

- a) un vote obligatoire peut nuire au bon déroulement des négociations en imposant une pression trop forte sur la partie patronale. Cette atmosphère survoltée n'est pas propice à la conclusion d'un accord;
- b) l'employeur peut fermer son usine sans consulter ses actionnaires et les membres du Conseil d'administration. Pourquoi exigerait-on alors que les syndicats soient soumis à un vote obligatoire ?

Vote de grève obligatoire sous la surveillance de l'Etat :

Certains préconisent de renforcer l'effet du vote obligatoire en le plaçant sous la surveillance de l'Etat. Pour ce faire, ils

invoquent les motifs suivants :

1. Beaucoup de vote sont pris à mainlevée ou de vive voix, dans une salle "surchauffée" où le droit de parole est limitée à quelques meneurs. La présence d'officiers gouvernementaux donnerait un caractère de gravité au vote et éviterait certains abus.
2. Souvent le syndicat prend son propre vote de grève au début des négociations, sans que les travailleurs connaissent bien les demandes syndicales et les contre-propositions patronales. Dans de tels cas, le syndiqué vote plutôt pour appuyer ses représentants à la table des négociations que pour décider de la grève.
3. A l'occasion de ces votes de grève pris par les syndicats, les véritables problèmes sont souvent simplifiés ou camouflés aux employés. Ceux-ci votent sur une proposition générale et assez ambiguë qui permettra toujours une interprétation favorable des données du scrutin par leurs chefs.
4. Si le vote n'est pas surveillé par un représentant de l'Etat, des irrégularités peuvent survenir plus facilement: boîtes de scrutin qui disparaissent - votes truqués ou mal comptés. etc...

Cependant, à l'encontre du vote de grève obligatoire sous la surveillance de l'Etat, l'on fait valoir les arguments suivants :

1. L'organisation du vote surveillé est très coûteuse à l'ad-

ministration publique. Elle est aussi la cause d'une énorme perte de temps si l'on tient compte des résultats obtenus. En effet, l'expérience prouve que les travailleurs votent pour la grève dans une même proportion, sans être affectés par cette surveillance.

2. Les officiers du syndicat, de toute façon, ne peuvent pas s'aventurer dans une grève, sans l'appui de la majorité de leurs membres. Tout arrêt de travail sans ce support conduirait à la défaite du syndicat, et amènerait la déchéance de l'exécutif. Si la plupart des syndicats locaux tiennent un vote de grève avant de déclarer la grève, quelle serait l'utilité d'un second vote surveillé ?
3. Le vote surveillé, qui est en fait un vote sur l'offre finale de l'employeur peut devenir un vote sur l'avant-dernière offre du patron. En effet, ce dernier sera enclin à retenir quelques avantages qu'il pourrait céder à la suite d'un vote défavorable des travailleurs sur sa présumée offre finale.
4. Les chefs syndicaux sont des personnes responsables qui croient en la démocratie. Le vote de grève doit demeurer une question de régie interne syndicale.
5. Ce contrôle étatique donne une valeur accrue au vote favorable à la grève et ainsi : " ... hits the man who was trying to use it" (le contre-coup du boomerang).

Tous ces arguments ont une valeur relative qui demeure très difficile à apprécier. Seul un petit nombre d'entre eux peuvent être vérifiés, grâce à certaines données: constitution, règlements, pratiques et coutume syndicales !

L'étude des constitutions et des pratiques syndicales nous permettra de mieux juger la valeur de chacun de ces points. De toute façon, il nous semble que le vote de grève obligatoire, sous la surveillance de l'Etat, n'a de valeur que s'il est rattaché de façon pratique à la démocratie en action. La difficulté consiste à trouver le moyen pour assurer cette liaison.

Il nous semble irréaliste d'accorder une quelconque valeur à ce vote si on néglige la qualité de ses modalités d'application. Au nombre de celles-ci, nous soulignons cinq modalités essentielles: - la forme du vote - la qualité requise pour voter - la constitution de l'unité de votation - la majorité nécessaire - le moment du vote.

1. La forme du vote :

Le vote au scrutin secret est adopté depuis longtemps comme une règle démocratique élémentaire pour qu'il ne nous soit pas nécessaire de dissenter sur le sujet. Tout individu doit pouvoir exercer son droit de vote librement et sans contrainte. Le vote à mainlevée place souvent le travailleur dans une situation intenable en l'obligeant à s'opposer publiquement à un choix de la majorité. D'ailleurs, aujourd'hui peu de syndicats s'opposent au vote secret.

2. La qualité requise pour voter :

D'une part, l'employeur soutient que tous les travailleurs appartenant à l'unité de négociation doivent voter. Par contre, des syndicats prétendent que ce droit doit être réservé à leurs seuls membres. En fait, la situation se présente ainsi: généralement, lorsque le vote de grève n'est pas obligatoire ou obligatoire mais organisé par le syndicat lui-même, les employés non membres de l'union n'ont pas accès aux salles de réunions. Cependant, dans les cas où le vote est obligatoire et sous la surveillance de l'État, tous les employés faisant partie de l'unité de négociation ont le droit de voter, comme le prévoient les lois de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et du Michigan. Quoiqu'il en soit, les deux options sont appuyées par des arguments sérieux. Les employeurs affirment que les non syndiqués sont autant concernés par l'arrêt de travail que les travailleurs syndiqués. D'autre part, les syndicats soutiennent que si les non syndiqués veulent voter, ils n'ont qu'à devenir membres de l'association de la majorité. Enfin, il faut aussi souligner le problème de l'absentéisme des syndiqués. En conséquence, les règles de procédure pour la tenue de ce vote doivent indiquer clairement les salariés éligibles et faciliter l'exercice de ce vote.

3. L'étendue de l'unité de votation :

Ce problème se soulève lorsqu'une même entreprise comporte plusieurs unités de négociations représentées par des syndicats appartenant à une même centrale. Ceci peut aussi se produire, par exemple, lorsque des entreprises d'une même industrie sont dispersées dans différentes

régions et que l'unité réelle de négociation est au niveau industriel. Ainsi, le vote majoritaire de tous les employés de l'industrie en question permettra-t-il aux syndicats de déclarer la grève dans tous les établissements ? Ou, au contraire, sera-t-il nécessaire d'obtenir un vote majoritaire dans chacun des établissements ? Selon l'alternative soumise, deux situations peuvent se présenter :

- 1e. Le déclenchement de la grève pourrait se faire dans une usine même si la majorité des employés s'y opposent;
- 2e. une usine pourrait continuer de fonctionner bien que toutes les autres soient fermées.

Bref, il s'agit de savoir si l'unité de votation doit nécessairement correspondre à l'unité de négociation. Juridiquement, le problème pourrait être réglé facilement si l'on s'en tient à la finalité de l'accreditation et de la notion de groupe approprié.

Cependant, au-delà du domaine juridique, il peut exister des solidarités syndicales entre diverses unités de négociation qui ont des répercussions importantes sur la force stratégique des travailleurs.

Le problème a cependant été abordé de front par deux provinces :

En Alberta, un syndicat peut être accrédité pour plusieurs unités de négociation. Chaque unité devient une unité séparée lors de la prise d'un vote de grève et avant que les employés de chaque unité puissent légalement faire la grève, le syndicat doit obtenir le vote majoritaire dans chaque unité de négociation. En Colombie-Britannique, l'agent négoc-

ciateur reçoit des certificats séparés pour chaque unité et un vote où la majorité des employés de l'unité approuve l'arrêt de travail doit être pris, avant que l'unité puisse se mettre en grève. Ainsi, dans ces deux provinces, un syndicat accrédité pour représenter les salariés de plusieurs unités comprises dans une même industrie, doit recevoir un vote majoritaire dans chaque unité avant de pouvoir déclarer une grève à l'échelle industrielle. Il nous semble nécessaire de permettre la prise de ces décisions au niveau de l'unité réelle de négociation.

4. La majorité nécessaire pour déclarer la grève :

La majorité requise doit-elle être celle de toutes les personnes éligibles de l'unité de négociation ou bien seulement celle des employés qui ont effectivement voté ? Les organismes patronaux soutiennent qu'un bon nombre de syndiqués ne participent pas au vote de grève pris par les syndicats et que, de ce fait, certaines grèves ne sont ratifiées que par une simple minorité agissante de travailleurs.

Les chefs syndicaux ne partagent pas ce point de vue et ils affirment que le fait d'exiger une majorité de toutes les personnes éligibles confèrent un effet actif à ces abstentions (Alberta).

Quels que soient les arguments invoqués de part et d'autre, un fait demeure certain: les syndicats ont souvent une grande difficulté à regrouper la majorité des membres du syndicat lors de la tenue du vote de grève. Pour éviter qu'une telle situation se présente, certains syndicats prévoient dans leur constitution des sanctions contre les syndi-

qués qui, sans raison, s'abstiennent de voter. Nous l'avons déjà signalé (B. 48), il faut faciliter la prise de vote en tenant ces réunions près du lieu du travail et si possible, durant les heures de travail. Sans ces mesures, nous croyons qu'un vote de grève obligatoire exigeant une majorité basée sur les employés éligibles peut conférer trop de pouvoir au groupe abstentionniste.

5. Moment du vote de grève :

Les défenseurs du vote de grève obligatoire accusent souvent les syndicats de prendre un vote de grève, alors que les pourparlers sont à peine entamés, dans le seul dessein d'augmenter leur pouvoir de négociation. Ils proposent en échange que le scrutin porte sur la dernière offre de l'employeur, afin que les travailleurs comprennent très bien la portée de leur acte.

Quel que soit le moment du vote de grève, il y aura toujours un dilemme puisque le vote a deux buts principaux qui peuvent devenir inconciliables.

- 1e. assurer une procédure démocratique lors d'une décision très importante pour les travailleurs;
- 2e. exercer une pression sur la partie patronale afin de lui faire réviser ses offres (effets de la présence virtuelle de la grève).

Notre mécanisme conflictuel pour organiser ces rapports collectifs de travail est tel que nous ne pouvons considérer le vote de

grève comme une directive catégorique d'un arrêt de travail. Les salariés ne peuvent pas savoir qu'un vote de grève les conduira réellement à cette ultime action collective. Ils espèrent toujours que le vote permettra d'obtenir de bons résultats, sans avoir recours à la grève, et peu importe si le scrutin est pris au début ou à la fin des négociations (1).

L'analyse du vote de grève en tant que technique juridique et de ses modalités d'application, ne nous permet pas de tirer dès maintenant des conclusions précises quant à l'influence du droit positif sur ces décisions critiques de la négociation collective. Il nous faut voir préalablement le syndicalisme en action. C'est ce que nous ferons au Chapitre "B".

D'autre part, notre étude actuelle nous a permis de constater que l'existence de la règle de droit produit toujours des effets sur la prise de ces décisions. Ces effets ne sont pas toujours faciles à circonscrire et ils ne sont pas toujours ceux qui furent effectivement désirés au moment de leur mise en vigueur.

* * *

(1) [Il suffit de rappeler que le rapport de W.E. Simkin (annexe "N", p.225) indique que dans 61.7% des cas où l'assemblée générale refusa les offres patronales ou le projet de convention soumis par le comité de négociation, aucune grève ne fut entreprise par la suite].

CHAPITRE B.LE DROIT PROFESSIONNEL.

Ce dernier chapitre a pour objet de connaître les règles de procédure et autres modalités édictées par les organisations syndicales et qui concernent l'élaboration des deux décisions à l'étude. Cette phase s'impose puisqu'aucune loi étatique ne régit directement le gouvernement syndical. Les seules règles relatives à la prise de ces deux décisions sont édictées par les constitutions et les règlements généraux des syndicats. Il convient alors de procéder à ce dépouillement des constitutions syndicales pour s'enquérir des règles que le mouvement syndical a jugé utile de promulguer. Cette étude a un triple intérêt: connaître les règles d'une façon précise, puisqu'elles constituent les limites que le syndicat s'impose;

- découvrir, par la qualité de ces règles, les principes qui animent le mouvement syndical;

- saisir le décalage, s'il y a lieu, entre la pratique et la règle écrite. Ce troisième point pourra aussi nous révéler la fin de ces règles constitutionnelles: être un commun dénominateur pour tous les syndicats affiliés ou être un idéal vers lequel tous les membres doivent tendre.

Cette étude consiste en une analyse du contenu des constitutions et règlements des syndicats canadiens. Nous allons diviser cette analyse en deux parties: a) étude de quarante centrales ou fédérations syndicales;

b) étude de vingt syndicats ou unités locales.

a) Quarante centrales ou fédérations syndicales :

Nous avons étudié les constitutions de plus de quarante-trois organisations syndicales au Canada. Ce choix fut fait à l'aide de quatre critères: l'affiliation - l'importance numérique - les secteurs économiques, - répartition géographique (1). Le tableau suivant donne une description sommaire du caractère représentatif de notre échantillon (2).

ECHANTILLON DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU CANADA.Affiliation :

C.S.N.	8	
C.T.C.	4	
A.F.L. - C.I.U./C.T.C.	1	
A.F.L. - C.I.U./C.T.C.	25	
Ind.	<u>5</u>	43

Importance numérique :

0 à 5,000	7	
5,001 à 10,000	10	
10,001 à 20,000	13	
20,001 à 30,000	7	
30,001 à 40,000	2	
40,001 à X	<u>4</u>	43

Secteur économique :

Mine	4	
Fabrication	23	
Construction	2	
Transport et service d'utilité publique	8	
Commerce	2	
Finance	1	
Services	4	
Administration publique	<u>3</u>	

Répartition géographique :

C.-B.	30	
Prairies	27	
Ontario	33	
Québec	39	
Maritimes	<u>27</u>	

Nombre total des syndiqués : 830,488

(1) L'échantillonnage fut fait à l'aide des informations données par "l'Organisation de travailleurs au Canada, 1966". - Rapport de 1964. (Loi sur les déclarations des Corporations et des syndicats ouvriers) et la Gazette du travail, février 1967.

(2) Voir l'annexe "M" pour une description détaillée de l'échantillon.

Méthode :

Grâce à la collaboration des 43 syndicats, nous avons pu étudier les constitutions et les règlements généraux applicables. La majorité des syndicats ont également fourni les informations plus précises sur les pratiques ou usages généralement suivis par leurs syndicats affiliés.

Ces données furent colligées au moyen d'une formule préparée selon le plan et l'ordre du questionnaire de l'enquête factuelle (1). De cette façon, il sera plus facile, à la dernière partie de ce rapport de comparer la règle professionnelle avec la pratique.

Présentation générale des données :

Nous résumons et colligeons sous dix planches notre étude des quarante constitutions des organisations centrales énumérées à l'annexe "L". Nous avons d'abord utilisé une formule questionnaire pour pouvoir extraire de chacune des constitutions les éléments désirés (annexe "C"). De là, nous avons pu constituer ces dix tableaux.

Sauf pour les cas des planches III, IX et X, nous avons pu utiliser la même présentation des données. Selon ce mode uniforme, on constate que le point supérieur gauche indique le plus haut degré reconnu de centralisation du pouvoir décisionnel.

A mesure que nous nous en éloignons pour se diriger vers le côté droit inférieur, nous atteignons un plus haut degré de décentralisation et nous en arrivons à une participation directe des membres.

(1) Voir l'annexe "C" où nous donnons copie de ces deux instruments de travail.

Nous ajoutons à chaque planche une série d'observations préliminaires qui ont pour but de mettre en relief les principaux traits qui nous semblent intéressants. A la suite de notre étude de 25 expériences factuelles (2ième partie), il sera possible de faire des corrélations plus révélatrices.

Symbole et observations utiles pour la présentation des dix planches :

A) Signification des symboles :

- * signifie 2 niveaux de négociation ou de décision ;
- ** signifie la présence d'une alternative ;
- *** indique que le cas est exceptionnel selon la constitution.

B) Abréviations :

- C.I. : Corps intermédiaire, "joint board", "joint council", "conseil régional", "région ou area council", "district lodge".
- E.C.I. : Exécutif du corps intermédiaire.
- E.O.C. : Exécutif de l'organisation centrale.
- E.S. : Exécutif du syndicat.
- F.G. : Fin de grève.
- G. : Grève.
- O.C. : Organisation centrale, fédération, "union", "grand lodge".

O. P. : Offres patronales.
P.C.I.: Président du corps intermédiaire.
P.O.C.: Président de l'organisation centrale.
P.S.: Président du syndicat.
Syndicat: "local union", "union locale", "lodge", "chapelle".

P.S.: les numéros apparaissant aux dix planches correspondent à différents syndicats: pour les identifier, il suffit d'utiliser l'annexe "I".

Attribution pour nommer ces personnes	Personnes nommées au Comité de Négociation	1										TOTAL	Syndic Total
		Président de l'U.O.C.	Membres de l'exécutif de l'U.O.C.	Président du corps Intermédiaire	Exécutif du corps Intermédiaire	Président du Syndicat	Membres de l'exécutif du Syndicat	Exécutif du Syndicat uniquement	Membres de l'assemblée générale	Agent d'affaire	Silence		
A Président de l'U.O.C.			89	75						57**	73*80,55	6	68,79**8055
B Exécutif de l'U.O.C.			89,83						66,74	74	66,69,55	6	79*54,50*
C Exécutif du corps Intermédiaire			59**		57**91				75*			4	
D Président Du Syndicat											73*62,6782**51	5	
E Exécutif du Syndicat			59**				65					2	
F Union locale									66*		86*,66*8591*	4	
G Assemblée Générale Du Syndicat									78,57**5052,75*,88**69,70			8	50*
H Ex Officio		81,89,58 60,69,75* 80,91*,56 82**88**	65,86*,91*	88**	59**	76,89,6288**51		61,59**64**				10	
I Silence											88,71,72 53,84,90 53,77,67 Total: 0		
TOTAL		1	8	2	3	5	1	3	10	2		6	6

FORMATION DU COMITE DE NEGOCIATION.

Observations préliminaires.

a) disposition des données :

A l'horizontale, (I à II), nous donnons les différentes personnes qui peuvent être membres du comité de négociation. Les personnes ou organismes ayant autorité pour effectuer ces nominations apparaissent à la ligne verticale (A à I).

b) horizontale : La case II présente un cas exceptionnel: celui où un syndic ou tuteur peut être nommé pour administrer l'unité locale ou corps intermédiaire. En ce cas, ce syndic peut être membre du comité de négociation ou il peut négocier seul. En conséquence, lorsqu'un syndicat est mis sous séquestre, l'organisation centrale se saisit du même coup du pouvoir de négocier directement : le contrôle revient au président de l'O.C. (4 cas) ou à l'exécutif de l'O.C. (3 cas).

c) verticale : Par la case "H", nous savons que les officiers énumérés à la case horizontale correspondante sont, de par leur fonction même, des membres du comité de négociation. Dans 16 constitutions, le P.O.C., ou un membre de son exécutif fait partie du comité de négociation. Ce simple fait illustre l'importance de la négociation collective pour l'organisation syndicale et pour ceux qui sont à la tête de son gouvernement.

d) autres observations :

1) coordonnées 8 - G : Si la négociation se fait au niveau de l'unité locale, on constate 8 cas où des membres de l'assemblée gé-

nérale élus par leurs confrères doivent faire partie du comité de négociation. Il est évident que des simples membres sont très souvent choisis à cette fonction, mais les constitutions ne le prévoient pas expressément. Cependant, dans le cas des P.O.C., on a senti le besoin de le stipuler (seize (16) cas) !

ii) Coordonnées 10-1: Neuf (9) constitutions sont silencieuses quant aux personnes qui seront membres du comité et quant à l'autorité habilitée à les nommer. Ce silence peut-il être plus favorable aux officiers en place (P.O.C. - P.I.C. - P.S.) ? Il est difficile de se prononcer sur cette question. D'autre part, nous ne pouvons négliger le fait que les coordonnées (10-A à 10-D) signalent six (6) cas où ces officiers détiennent ce pouvoir.

iii) Trente-et-une (31) constitutions prévoient expressément la présence d'un ou de plusieurs officiers au comité de négociation.

* * *

Remarques générales :

On aura constaté le manque de précision ou le silence des constitutions au sujet de la formation du comité de négociation. Lorsqu'il y a une mention à ce sujet, c'est généralement pour assurer la présence et la participation des officiers. Quoiqu'il en soit, nous sommes convaincus que la présence de fait au comité de négociation de représentants directs et immédiats du groupe de salariés en cause est un élément vital pour la démocratie syndicale. L'Etat peut difficilement intervenir sur cette question: l'expérience de Terre-Neuve (Voir: B-15).

Définies par: →	Président de L'O.C.	Conseil ou Exécutif de L'O.C.	Comité de L'O.C.	Exécutif du C.I.	Comité du C.I.	Exécutif du Syndicat	Comité du Syndicat	Comité de négociation	Assemblée générale	Union locale	Constitution	Silence	Total
Approuvées par: ↓													
A- Président de L'O.C.		57**						57**	57**	87			2
B- Exécutif de L'O.C.				54**, 67*						71*, 72*, 86 67*, 54**		90*, 55, 81	8
C- Comité de L'O.C.		57**		75			88	57**		66, 75			4
D- Exécutif du C.I.					83					76*, 54**		55**	
E- Assemblée générale	75	55**	70*, 74, 75	75		60		52	75	75			6
F- Quelqu'un d'autre				54**						54**			1
G- Silence		69, 71*, 84 91	64**			65, 84				76*	66, 70*, 76*	68, 73, 79 78, 51, 89 58, 61, 63 59, 53, 50 56, 77, 80 82, 62, 85	18
TOTAL:	1	6	4	3	1	1	1	2	2	10	3	18	

FORMULATION DES DEMANDES SYNDICALES.

Observations préliminaires.

a) Disposition des données : Les cases horizontales (1 à 12) indiquent les personnes ou organismes qui ont l'initiative pour élaborer les revendications syndicales. Les institutions énumérées à la verticale (A à G) ont un pouvoir de contrôle.

b) horizontale : Selon les constitutions de l'O.C., on indique qu'il revient à "l'union locale" de définir les demandes syndicales : c'est ce que nous donnons à la case 10. Pour l'instant, il est possible de donner un sens précis à cette expression. Tantôt, il s'agit de l'E.S. et tantôt ce sont les membres réunis en assemblée générale.

A la case 11, nous indiquons que trois (3) constitutions édictent des sujets qui doivent faire partie des demandes syndicales : salaires, jours ouvrables, heures de travail. Ces conditions de travail incluses dans la constitution de l'organisation centrale doivent, à notre avis, être considérées comme des demandes sérieuses que chaque unité locale doit acquérir.

c) verticale : La case "quelqu'un d'autre" (4-F) désigne le directeur régional.

d) autre observation : Coordonnées 12-G. Comment devons-nous interpréter le fait que dix-huit (18) constitutions ne prévoient aucune règle à ce sujet ? Sauf les cas où une coutume bien enracinée laisse l'initiative à l'assemblée générale, il faut croire qu'en chaque circonstance, l'organisme

ou l'officier qui détient le pouvoir agit selon son bon plaisir.

A ces dix-huit (18) constitutions qui ne garantissent pas une participation du syndiqué, nous ajoutons celles qui confèrent expressément à d'autres officiers ou organismes le pouvoir d'élaborer les demandes et de les approuver: 54, 57, 64, 65, 67, 69, 71, 83, 84, 88, 91. Il faut donc constater que vingt-neuf (29) constitutions sur 43 n'incitent pas la participation des syndiqués à ce travail capital: l'élaboration des revendications.

* * *

DURANT LA NEGOCIATION, LE COMITE DE NEGOCIATION DOIT SE TENIR EN RAPPORT AVEC:

PLANCHE III

PLANCHE III

-7-

-6-

-5-

-4-

-3-

-2-

-1-

Président de L'O.C.	Exécutif de L'O.C.	Comité de L'O.C.	Exécutif du C.I.	Président du Syndicat	Comité du Syndicat	Silence
60,56*77	71,72,54*	88	54*,56*91*	62	57	68,7376
82,85	84,86,90		55			78,79,89
87,88,55	59,66,74					58,61,81
57,52	91*					65,50,53
						64,67,69
						75,80,83
						70
10	10	1	4	1	1	19

TOTAL:

LES RAPPORTS DU COMITE DE NEGOCIATION

Observations préliminaires.

a) disposition des données: A la ligne horizontale (1 à 6), nous indiquons les personnes ou organismes qui doivent recevoir des rapports du comité de négociation.

b) observations générales :


i) Dans vingt (20) cas, (cases 1 et 2), le comité de négociation doit se tenir en rapport avec P.O.C., ou E.O.C. Cette forte centralisation illustre l'importance que peut avoir la négociation collective pour le gouvernement central;

ii) il faut remarquer qu'aucune constitution ne prévoit qu'un rapport doit être fait à l'A.G.

c) clause-type : A titre d'illustration, nous reproduisons un article d'une constitution: "Dès le commencement de toute difficulté avec les employeurs, les syndicats auront le devoir d'en prévenir l'exécutif de l'O.C.) qui, par correspondance, par ses employés ou ses officiers, donnera les conseils sur lesquels on devra se guider dans la conduite des pourparlers ou pour les actions et attitudes à prendre" (constitution 72).

* * *

PRISE DE DECISION POUR ACCEPTER OU REFUSER L'OFFRE PATRONALE

Prise par:		-1-	-2-	-3-	-4-	-5-	-6-	-7-	-8-	-9-	-10-	Total
Entérinée par: 		Président de L'O.C.	Conseil ou Exécutif de L'O.C.	C.I.	Comité du C.I.	Exécutif du Syndicat	Comité du Syndicat	Comité de Négociation	Assemblée générale	Union locale	Silence	
A- Président de L'O.C.						73*	79	75,88	75,87	82	51,85	8
B- Conseil ou Exécutif de L'O.C.			91*			66				71	81*,51	5
C- Exécutif du Syndicat		73*										1
D- Assemblée Générale		61,55*	81*,84,69		54*	84,59,66 55	79,54*	52,75	65		74	12
E- Silence			51	91*				83	67	91*	68,72,76 78,89,58 63,86,90 50,56,53 62,77,80 60,70,57 total: (18)	
TOTAL:		3	5	1	1	5	2	4	4	3		

PRISE DE DECISION

Observations préliminaires.

a) disposition des données : A l'horizontale, nous énumérons les diverses entités qui ont le pouvoir d'accepter ou de refuser les offres patronales. A la verticale, apparaissent les organismes de contrôle;

b) observations :

i) Nous parlons de prendre et d'entériner cette décision. En fait, selon plusieurs constitutions, cette décision doit être prise en deux mouvements. Le premier consiste à prendre la décision elle-même mais, elle ne devient effective qu'à la suite de son approbation par un organisme de contrôle. A la première phase, les organismes en cause (1 à 10) ont seuls le pouvoir d'initiative. Mais, la présence de la deuxième phase, celle du contrôle, exerce certainement une influence sur la décision prise à la phase initiale !

ii) Dix-huit (18) constitutions, soit 43% de notre échantillon (10-E), ne déterminent pas l'organisme habilité à la prise de ces décisions ni pour les contrôler. Nous tenterons d'interpréter ce silence à la suite de la présentation de nos dix planches.

iii) Quatre constitutions sont silencieuses au sujet de la prise de la décision elle-même mais, elles définissent l'organisme pour entériner la décision (10).

iv) Quatre (4) constitutions (3, 7, 8, 9-E) ne prévoient pas un organisme de contrôle de la décision initiale. En ces cas, la décision est arrêtée sans le deuxième mouvement.

v) Trois (3) constitutions (1-C, 1-D) prévoient que le président de l'O.C. décide d'accepter les O.P. Dans deux de ces trois cas, la décision doit être entérinée par l'assemblée générale et dans le troisième cas, par l'exécutif du syndicat. On constate la même répartition du pouvoir dans le cas de l'exécutif de l'O.C. (2-D).

vi) Selon trois constitutions (7-A, 7-E), le pouvoir de décision est laissé au comité de négociation. La décision sera donc plus ou moins proche des membres selon le mode de formation de ce comité. Cependant, la planche I révèle que ces trois comités ne sont pas composés par l'assemblée générale [planches I (3-A, 2-B, 3-H)].

vii) Selon quatre constitutions (8-A, D-E) il est prévu que l'assemblée générale doit prendre cette décision. Deux de ces constitutions exigent que cette décision soit entérinée par le président de l'organisation centrale (8-A).

viii) Enfin, on constate que sur les vingt-quatre (24) constitutions où on prévoit expressément un organisme habilité à prendre cette décision ou à exercer un contrôle, l'assemblée générale des membres y est mentionnée quatorze fois (8-A, 8-E et D-1 à D-8). D'autre part, le président ou l'exécutif de l'O.C. (1 et 2) profite de ce même privilège dans cinq (5) constitutions sur vingt-quatre (24).

1

2

3

4

5

6

7

8

9

Prise par →

Entérinée par

↓

A
Président de L'O.C.

Président
de L'O.C.

Conseil ou
Exécutif
de L'O.C.

Corps
Intermédiaire

Comité du
Corps
Intermédiaire

Exécutif
du
Syndicat

Comité
de
négociation

Assemblée
Générale

Union
locale

Silence

TOTAL

B

Conseil ou Exécutif
de L'O.C.

(91)

(56)

72,73,76
79,54,86**
90,67**77
87

91,84,71

50

15

C

Corps Intermédiaire

59*

1

D

Exécutif Du Syndicat

59*

1

E

Comité de Négociation

52*70

2

F

Assemblée Générale

82,55*

69,55*

55*59*

57*

56,66,55*
57*

82,57*

53,59*

74

11

G

Silence

60

(76),75

65,68,73
81,89,58
63,83,88
61,
Total-10

TOTAL:

6

4

3

1

5

2

11

8

PRISE DE DECISION POUR FAIRE GREVE.

Observations préliminaires.

a) disposition des données : A l'horizontale, nous énumérons les diverses entités qui ont le pouvoir de faire grève. A la verticale, nous énumérons les entités qui doivent entériner cette décision.

b) observations : i) Le président ou l'exécutif de l'O.C. ont, en huit (8) cas, l'initiative de cette décision (cases 1 et 2). Selon trois (3) de ces cas, la décision n'est pas sujette à un contrôle (75, 85 et 91).

ii) Dans les deux (2) cas où la décision est prise par le comité de négociation (57, 82), celle-ci doit être entérinée par l'assemblée générale. Dans un des deux cas, elle doit l'être également par le président de l'O.C.

iii) Dans onze cas, la décision est prise par l'assemblée générale (case 11) puis, elle est entérinée par l'O.C. Dans six cas sur huit, la décision est prise par l'union locale et celle-ci doit être entérinée par l'O.C. (9-8).

* * *

PLANCHE VI

LA STRATEGIE DE GREVE EST DETERMINEE PAR:

PLANCHE VI

1	2	3	4	5	6	7	8
Président de L'O.C.	Conseil ou Exécutif de L'O.C.	Exécutif du C.I.	Exécutif du Syndicat	Comité de négociation	Comité de grève	Assemblée générale	Silence
57,75,82 62,52,70	73,76 53,66,86	54,84	66	70	69,88		65,68,78 79,81,69 51,58,60 61,63,56 90,79,71 50,59,85 64,67,77 80,83,72 74,87,91 55
6	5	2	1	1	2		28

Total:

PLANCHE VII

LE FINANCEMENT DE LA GREVE DEPEND D'UNE DECISION DE:

PLANCHE VII

1	2	3	4	5	6	7	8
Président de L'O.C.	Conseil ou Exécutif de L'O.C.	Exécutif du C.I.	Exécutif du Syndicat	Comité de négociation	Comité de grève	Assemblée générale	Silence
73,60,(80) 75,77,53 88,52,91** (55)	72,73,76 (54),57,84 86,56,59 62,66,67 75*,53,87 74,91**,55 70,79	54		88			65,68,78 81,89,51 58,71,61 63,90,50 64,69,80 82,83,85
10	20	1	0	1	0	0	18

Total:

PLANCHE VIII

L'ARRET DE LA GREVE DEPEND D'UNE DECISION DE:

PLANCHE VIII

1	2	3	4	5	6	7	8
Président de L'O.C.	Exécutif de L'O.C.	Exécutif du C.I.	Exécutif du Syndicat	Comité de négociation	Comité de grève	Assemblée générale	Silence
60,56(77) 85,52,70**	54,86(67) 70**		59**,	73,82,52 70**		76,59**,55 67,77,74 87	65,68,72 78,79,81 89,51,57 58,71,61 63,84,90 50,53,62 64,66,69 80,83,88 91,75
6	4	0	1	4	0	7	26

ELABORATION DE LA STRATEGIE DE GREVE

a) observations générales : i) On constate que vingt-huit (28) constitutions ne donnent aucune indication au sujet de la stratégie (case 8). Sur ces vingt-huit (28) cas, il y en a onze (11) qui prévoient l'organisme qui décide du financement (planche VII, cases 1 et 2). Pour cette raison, on ne peut dire qu'il s'agit d'un complet silence pour ces onze (11) dernier cas: la centralisation pour la décision du financement s'étend selon toute probabilité, à la stratégie !

ii) Il y a neuf (9) cas où le P.O.C. ou l'E.O.C ont l'entière direction de la grève (planche VI, cases 1 et 2). Selon deux autres constitutions (66 et 70), ce pouvoir est partagé (cases 4 et 5).

b) clauses-types : Constitution 57 : "En cas de grève autorisée, le président national ou quelque'autre officier ou membre de la Fraternité délégué par lui à cette fin, assume la direction de la grève".

Constitution 86 : "Toutes les grèves approuvées doivent être sous le contrôle des officiers internationaux"...

* * *

FINANCEMENT DE LA GREVE.

Observations préliminaires.

a) Observations générales :

i). La planche VII démontre une forte centralisation du pouvoir décisionnel en matière de financement de la grève. Vingt-quatre (24) constitutions (cases 1 et 2) donnent ce pouvoir au P.O.C. ou à l'E.O.C.

ii) La constitution 88 (case 5) n'est pas une véritable exception. Selon la planche I, son comité de négociation est composé du P.O.C., du P.C.I. et du P.S. De plus, la planche III indique que son comité doit, durant la négociation, se tenir en rapport avec le P.O.C. et un comité de l'O.C..

* * *

Planche VIII

p.!

CESSATION DE LA GREVE.Observations préliminaires.

Les seize (16) constitutions qui prévoient une règle à ce sujet prévoient également une règle relative aux décisions de faire grève. On constate que l'organisme qui a le pouvoir de mettre fin à la grève a toujours, soit le pouvoir de la déclarer, soit celui de l'entériner. En fait, il y a une étroite relation entre les planches V et VIII. Cette corrélation nous permet alors de donner une interprétation positive aux vingt-six constitutions silencieuses (VIII-8):

- 1) parmi ces vingt-six cas, seize (16) constitutions indiquent un organisme pour décider de faire grève (planche V).
- 2) les dix (10) constitutions silencieuses quant à l'autorité pour décider de faire grève [planche V (9-G)] sont également parmi les vingt-six constitutions silencieuses pour cesser la grève (planche VIII - case 8).

* * *

INTERVENTION DE L'ASSEMBLEE GENERALE RELATIVE A LA DECISION DE:

PLANCHE IX

a. Aucune Intervention	b. Accepter les C.P. seulement	c. Faire la grève seulement	d. Mettre fin à la grève seulement	e. Accepter nos O.P. & faire la grève	f. Accepter les O.P. & mettre fin à la grève	g. Faire la grève & mettre fin à la grève	h. Accepter les O.P. Faire la grève & mettre fin à la grève
50- x							
51- x				x			
52- x		x					
53- x				x			x
54- x							
55- x		x					
56- x		x					
57- x							
58- x							
59- x							
60- x							
61- x							
62- x							
63- x							
64- x							
65- x							
66- x							
67- x							
68- x							
69- x							
70- x							
71- x							
72- x							
73- x							
74- x							
75- x							
76- x							
77- x							
78- x							
79- x							
80- x							
81- x							
82- x							
83- x							
84- x							
85- x							
86- x							
87- x							
88- x							
89- x							
90- x							
91- x							
TOTAL: 16	4	9	0	6	0	2	5

15 = b + e + f + h
22 = c + e + g + h
7 = g + h.

Conclusion: Aucune intervention : 16
Intervention avant l'acceptation des O.P. : 15
Intervention quant à la grève : 22
Intervention quant à la fin de la grève : 7

INTERVENTION DE L'ASSEMBLEE GENERALE.Observations préliminaires.

a) but : La planche IX a pour but de mettre en relief les pouvoirs détenus par l'assemblée générale. Par ces termes, "assemblée générale", nous entendons les membres du syndicat local réunis en assemblée générale régulière ou spéciale, ou exprimant leur opinion par référendum. Ce tableau est construit à l'aide des données des planches IV (8-D), V (7-F) et VIII (case 7).

b) observations : i) On peut constater que les membres interviennent vingt-deux (22) fois dans la décision de faire grève: 50% des constitutions prévoient expressément une participation directe des membres à la prise de cette décision, du moins à une phase importante, soit:

- faire la grève seulement :	9
- accepter les O.P. et faire la grève :	6
- faire la grève et y mettre fin :	2
- accepter les O.P. et faire la grève et y mettre fin :	5
	<hr/> 22

Les autres constatations apparaissant au bas de la planche IX, résultent aussi de l'addition de ces même quatre colonnes.

ii) Cette planche IX peut être considérée comme le préambule à la planche X. Lorsque nous étudierons la procédure de l'assemblée générale pour l'acceptation des offres patronales, il ne nous faudra retenir que quinze (15) constitutions et non quarante-deux (42). En effet, ce tableau IX révèle qu'il n'y a que quinze (15) constitutions qui prévoient une telle participation de la part de l'assemblée générale. Pour les mêmes raisons, il nous faudra écarter au tableau X, seize (16) constitutions qui ne prévoient aucune participation de l'assemblée générale.

	C.B.	H.	F.S.	C.B.	A.P.	G.	C.B.	S.F.	S.F.	E.S.	O.P.	S.T.C.	C.	F.S.	TOT.
MODE DELAI															
1- Trois Jours		57				57									1
8- Suffisant		66						75		75					2
C- Silence								59		79 73 59 54		84,74 77,90 82,72 81,67 76,56 53,70 87,74 55,87 69,66 67,52		76 77 77 74 55 67	
TOTAL:		2				1		2		5		1			1

[illegible]

	-1- SECRET			-2- NON SECRET			-3- SILENCE			TOTAL		
	O.P.	G.	F.G.	O.P.	G.	F.G.	O.P.	G.	F.G.	O.P.	G.	F.G.
A-Assemblée Générale	65,67 55	86,76,79 56,69 SM , 67,73	67									
S- Référéndum	61			52			74	74,52	7-		3	2
C-Assemblée générale ou référendum	87,75,54 79	54 87,75,54	55							59 81,84,87 72,53,70 64,66,59	3	1
D-Silence			76									
TOTAL:	8	12	3	1	0	0						

[illegible]

Planche X

p. 1

PROCEDURE POUR LA TENUE D'ASSEMBLEE.Observations préliminaires.

a) but : Il s'agit de mettre en relief les principales règles constitutionnelles relatives à la "mécanique démocratique". Lorsqu'une constitution reconnaît certains pouvoirs décisionnels à l'assemblée générale, prévoit-elle également les moyens et dispositions pour que les syndiqués puissent s'exprimer librement, en nombre suffisant pour constituer une "volonté collective" dans le cadre d'une assemblée qui sera démocratiquement convoquée et à laquelle un quorum suffisant aura été exigé ?

b) disposition des données : i) Tableau A "convocation" : Sous le terme "suffisant", nous incluerons différentes expressions rencontrées, comme "raisonnable", "convenable", "assurant les droits des membres" etc...

ii) Tableau B "quorum" : Selon quelques constitutions, le quorum doit être constitué par des membres y ayant adhéré depuis au moins six mois

iii) Tableau C "prise de vote" : Quatorze (14) constitutions (1 - A,B,C) imposent le scrutin secret. Nous avons cru utile de distinguer les cas où les constitutions imposent un scrutin secret et un referendum.

iv) Tableau D "majorité" : Nous distinguons les cas où les constitutions exigent la majorité des votes des membres sans autre qualificatif et ceux où il s'agit d'une majorité des membres présents. On remarque la présence de sept (7) cas (3,G-C) où on demande une majorité relative des deux-tiers (2/3).

Planche X

p.2

c) analyse des données : Il nous faut partir des données de la planche IX; le nombre maximum de participation de l'assemblée générale en chaque cas:

- 1) accepter les offres patronales: 15 constitutions.
- 2) faire grève: 22 constitutions.
- 3) mettre fin à la grève : 7 constitutions.

1. L'acceptation des offres patronales : Quinze (15) constitutions prévoient la participation de l'assemblée générale. L'analyse de ces constitutions révèle : a) aucune n'exige un avis de convocation,

- a) treize (13) constitutions s'en remettent entièrement à l'exécutif du syndicat;
- b) dix (10) constitutions sont silencieuses quant au quorum de membres requis et quatre autres constitutions ne prévoient pas le nombre de personnes requis;
- c) huit (8) constitutions exigent la tenue d'un vote secret en assemblée ou en referendum. Sept (7) autres constitutions sont silencieuses sur la prise du vote.

2. La décision de faire la grève : Vingt-deux (22) constitutions couvrent ce point. Nous constatons que les données relatives à l'avis de convocation sont semblables à celles relatives à l'acceptation des offres patronales . Dans douze (12) cas, il est prévu que le vote doit être pris au scrutin secret.

3. La décision de mettre fin à la grève : Sept (7) constitutions prévoient des modalités à ce sujet. Il semble bien que les officiers ont un grand pouvoir discrétionnaire au sujet de la procédure pour la convocation et la tenue d'une telle assemblée.

Planche X.

p. 5

d) Compilation des planches A,B,C,D.

Si nous compilons en un tableau les données principales relevées au paragraphe précédent, nous pourrions peut-être mettre en relief la situation actuelle selon ces constitutions :

	<u>Convocation</u>	<u>Quorum</u>	<u>Prise du votes</u>	<u>Majorité</u>
P.	Discrétion	Nombre indéterminé de membres	En assemblée générale, prépondérance au vote secret	Majorité simple des ...]
	Discrétionnaire et parfois arbitraire	Nombre indéterminé de membres	En assemblée générale, prépondérance au vote secret.	Majorité simple des ...
C.	Arbitraire	Nombre indéterminé de membres	pas nécessairement en assemblée générale	Majorité simple des ...

* * *

N.B. Ce tableau indique d'une façon bien générale, nos observations relatives à la procédure d'assemblée en ces trois occasions: l'ouverture des offices patronales, la grève et la fin de la grève.

REPRISE DES PRINCIPALES DONNEES DES PLANCHES I à VIII.

1. Identification des dits tableaux :

- I. Formation du comité de négociation selon les constitutions des organisations centrales;
- II. formulation des demandes syndicales;
- III. durant la négociation, le comité de négociation doit se tenir en rapport avec, soit le président de l'O.C., l'exécutif de l'O.C., le comité de l'O.C., l'exécutif du C.I., le président du syndicat, le comité du syndicat et le nombre des "silencieux" y est aussi indiqué;
- IV. prise de décision pour accepter ou refuser l'offre patronale;
- V. prise de décision pour faire grève;
- VI. la stratégie de grève est déterminée par, soit le président de l'O.C., le conseil ou l'exécutif de l'O.C., l'exécutif du C.I., l'exécutif du syndicat, le comité de négociation, le comité de grève, l'assemblée générale. Une colonne est aussi réservée, ici, aux silencieux;
- VII. financement de la grève;
- VIII. cessation de la grève.

2. L'objet du tableau XI :

Il s'agit de donner une idée d'ensemble du contenu de chacune des quarante constitutions étudiées. Pour faciliter cette présentation, nous avons reconstitué les données des huit planches présentées sous trois cases au lieu de dix ou douze :

1. le sigle "O.C." comprend le président de l'O.C., l'exécutif de l'O.C. et un comité de l'O.C.;

2. sous le siglè "O.L." nous entendons, pour les fins de ce tableau, l'exécutif du C.I., un comité du C.I., l'exécutif du syndicat, un comité du syndicat ou de réunion locale;

3. enfin, le sigle "A.C." est réservé exclusivement pour désigner l'assemblée générale des membres.

* * *

PLANCHES, I. à VIII.

V

V 1

vii

VIII

Syndi-

C. I.

c. ts.

C. I.

C. 1.

C

O.C.O. / A.C.O.C.O.L. / A.G. / O.C.O.L

O.C.

O.C. O.L.

[illegible]

REPRISE DES PRINCIPALES DONNEES DES

Syndi- cats.	I QUI (C.I.)			PAR QUI			II C.I.			C.I.			III C.I.	
	O.C.	O.L.	A.G.	O.C.	O.L.	A.G.	O.C.	O.L.	A.G.	O.C.	O.L.	A.G.	O.C.	O.L.
50	X*		X*	X*		X*	-	-	-	-	-	-	-	-
51		X			X		-	-	-	-	-	-	-	-
52			X			X		X				X	X	
53	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
54	X			X				X		X	X		X	X
55	X			X			X			X	X	X	X	X
56	X			X			-	-	-	-	-	-	X	X
57	X			X			X			X			X	X
58	X			X			-	-	-	-	-	-	-	-
59		X			X		-	-	-	-	-	-	X	
60	X			X				X				X	X	
61		X			X		-	-	-	-	-	-	-	-
62		X			X		-	-	-	-	-	-		X
63	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
64	X			X			X						-	-
65	X	X		X	X			X					-	-
66	X*	X*	X*	X*	X*			X		X			X	
67		X			X			X	X	X			-	-
68	X			X			-	-	-	-	-	-	-	-
69	X		X	X		X	X						-	-
70			X			X	X					X	-	-
71	-	-	-	-	-	-	X	X		X			X	
72	-	-	-	-	-	-		X		X			X	
73	X*	X*		X*	X*		-	-	-	-	-	-	-	-
74	X	X		X			X					X	X	
75	X*		X*	X*	X*	X*	X	X	X	X		X	-	-
76		X			X			X			X		-	-
77	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	
78			X			X	-	-	-	-	-	-	-	-
79	X*			X			-	-	-	-	-	-	-	-
80	X			X			-	-	-	-	-	-	-	-
81	X			X			X			X			-	-
82	X			X			-	-	-	-	-	-	X	
83	X			X				X			X		-	-
84	-	-	-	-	-	-	X	X					X	
85		X			X		-	-	-	-	-	-	X	
86	X*	X*		X*	X*			X		X			X	
87	-	-	-	-	-	-		X		X			X	
88	X			X				X		X			X	
89	X	X		X	X		-	-	-	-	-	-	-	-
90	-	-	-	-	-	-	X			X			X	
91	X*	X*		X*	X*		X						X	X

PLANCHE XI.REPRISE DES PRINCIPALES DONNEESTIREES DES PLANCHES I à VIII.

Remarques générales : Ce dernier tableau nous permet de mieux prendre conscience de l'état des constitutions au sujet de :

1. l'omniprésence de l'organisation centrale (O.C.) :

- Quinze (15) constitutions prévoient explicitement un organisme habilité à diriger la grève. Onze d'entre elles remettent cette tâche à l'O.C. (52, 53, 57, 62, 66, 70, 73, 75, 76, 82 et 86). Dans tous ces cas, sauf un (66), l'O.C. avait le pouvoir d'agir au moment de décider de faire la grève. Selon deux autres constitutions (69, 88), la stratégie est confiée à un "comité de grève" formé par l'A.G. Mais, d'après la constitution 69, l'O.C. intervient au moment de la prise de décision de faire grève et dans le second, 88, l'O.C. contrôle le financement de la grève. Dans les deux derniers cas (54 et 84), la stratégie appartient au C.I. mais l'intervention de l'O.C. est prévue pour la prise de la décision de faire grève et pour la financer.

- Sept (7) constitutions confèrent à l'A.G. le pouvoir de mettre fin à la grève. Mais, ces mêmes sept (7) constitutions donnent à l'O.C. la décision quant au financement de la grève.

- Sur les dix-neuf (19) constitutions prévoyant une procédure pour accepter ou refuser les offres patronales, il y en a quinze (15) qui reconnaissent à l'O.C. la décision de faire grève, ou celle de son finance-

ment ou de sa stratégie. Dans les quatre (4) autres cas (61, 65, 81, 83), ces constitutions sont complètement silencieuses quant à la décision de faire grève, d'y mettre fin, de son financement et de sa stratégie. Mais dans ces mêmes quatre (4) cas, l'O.C. intervient au moment de l'acceptation des offres patronales.

11. L'étroite relation du comité de négociation à l'organisation centrale :

1) La planche I indique huit (8) constitutions où ce comité est formé par l'A.G. (coordonnée 8-G) et neuf (9) constitutions ne donnent pas d'indication quant à la constitution de ce comité (coordonnée 10-1). On constate par la planche III que sur cet ensemble de dix-sept (17) constitutions, il y en a neuf (9) qui prévoient que le comité de négociation doit faire rapport à l'O.C.: 52, 59, 71, 72, 77, 84, 85, 87 et 90. Il serait donc faux de croire que dans aucun de ces dix-sept (17) cas, l'O.C. ne conserve pas un certain pouvoir de contrôle.

- Il est aussi intéressant de signaler que parmi les vingt-et-un (21) cas (planche III, case 7) où les constitutions ne prévoient pas de rapports à un organisme quelconque, nous comptons neuf (9) comités de négociations contrôlés par l'O.C. lors de leur formation: planche I, cases 1, 2, 3 et 4 (58, 64, 65, 69, 75, 80, 81, 83 et 89).

De ces deux observations, nous constatons :

1. que dans la moitié des cas où les comités de négociation ne sont pas constitués par l'O.C., ce der-

nier reçoit un rapport de leurs activités;

2. que dans la moitié des cas où ces comités n'ont pas à faire rapport à l'O.C., ils sont constitués par l'O.C.

III. La prise de ces deux décisions par l'assemblée générale des membres :

- Vingt (20) constitutions prévoient l'intervention de l'assemblée générale, soit pour prendre la décision de faire grève, soit pour entériner cette décision. Chaque fois qu'une telle intervention est prévue, la participation concourante d'un autre organisme est également annoncée.

- Les onze (11) constitutions (54, 67, 72, 73, 75, 76, 77, 79, 86, 87, 90) conférant à l'A.G. la prérogative de décider de faire grève, reconnaissent à l'O.C. le pouvoir d'entériner cette décision.

- Dix-neuf (19) des vingt (20) constitutions où la décision de faire grève doit être prise ou entérinée par l'A.G., le financement de celle-ci dépend explicitement de l'O.C.

DEUXIEME PARTIE.

EXPERIENCE DE VINGT-CINQ SYNDICATS.

Objet : Nous tenterons de connaître la procédure suivie par vingt-cinq syndicats à l'occasion de leur dernières négociations collectives. Il s'agit de resserrer d'un peu plus près l'objet de notre étude par une analyse des actes posés par certains syndicats. Nous ne croyons pas qu'un questionnaire et quelques interviews suffisent pour déterminer d'une façon précise le mécanisme décisionnel utilisé en chaque cas. Nous sommes également convaincus que nous ne pourrions identifier les personnes qui ont vraiment pris l'initiative des décisions en ces occasions précises. Il est évident que plusieurs réponses reçues reflètent plus ce que l'on croit avoir fait ou ce que l'on voudrait faire croire aux autres que, ce qui s'est passé réellement. Toutefois, malgré et au-delà de ce subjectivisme inévitable, nous croyons possible de voir dans quelle mesure on a respecté les règles positives applicables et aussi, de révéler les adaptations que les officiers ont dû faire pour élaborer concrètement de telles décisions.

Choix des vingt-cinq syndicats :

Sans suivre d'une façon scrupuleuse les règles propres à l'établissement d'un échantillon, nous avons retenu vingt-cinq (25) syndicats québécois qui ont eu au moins une grève depuis 1960 et qui peuvent représenter, dans une certaine mesure : 1) les différents sec-

teurs économiques;

- 2) les grandes centrales syndicales : C.S.N., F.T.Q., C.I.C., et autres grandes unions indépendantes;
- 3) les régions fortement industrialisées et celles qui sont en voie de le devenir;
- 4) les secteurs les plus syndicalisés.

<u>VINGT-CINQ SYNDICATS.</u>										
<u>Caractère représentatif de l'échantillon.</u>										
<u>Affiliation</u>	<u>C.S.N.</u>	<u>C.T.C.</u> <u>F.T.Q.</u>	<u>IND</u>							
	15	8	2	Moins de 200	200 à 750	Plus de 750.	Primaire.	Secondaire.	Tertiaire.	
<u>Importance numérique :</u>				18	14	19				
<u>Secteur économique :</u>							2	15	18	
<u>Répartition géographique :</u>										
							Montréal	Québec	Est de Québec	Côte Nord.
										Lac-St-Jean.
							9	5	8	8
										5

A l'annexe "M", nous donnons une description permettant de mieux apprécier le caractère représentatif de ces vingt-cinq syndicats. Le choix initial respectait davantage les critères retenus. Il nous a

fallu par la suite, écarter certains syndicats en raison de leur refus ou de leur retard à collaborer.

Méthode :

Au moyen d'un questionnaire complété par interviews, nous tentons de connaître la procédure ou méthode suivie pour :

- 1) constituer le comité de négociation;
- 2) établir le mandat de ce comité;
- 3) maintenir les rapports entre ce comité, les autres organismes et les officiers du syndicat durant la période de négociation;
- 4) recevoir le rapport final du comité de négociation;
- 5) voter la grève;
- 6) faire entériner le vote de grève par une autre autorité;
- 7) décider du financement de la grève;
- 8) fixer la stratégie de la grève;
- 9) décider les offres patronales;
- 10) accepter les offres patronales.

Ces dix principaux points nous semblent essentiels pour connaître le type de relations entre les officiers et les simples syndiqués durant les différentes péripéties de la négociation collective (1). On ne prétendra pas qu'un syndicat est conduit par un gouvernement démocratique pour la seule raison qu'il a satisfait favorablement à ces dix points. Toutefois, ces données peuvent donner des indices valables sur les pratiques et usages au Québec. C'est là le but et aussi la limite de notre étude.

* * *

(1) Voir l'annexe 'C' où nous reproduisons le questionnaire original.

FORMATION DU COMITE DE NEGOCIATIONObservations préliminaires.

Cases 2 et 3 : On constate que le comité de négociation est généralement constitué de 5 à 10 membres. Dans la grande majorité des cas, il y a au moins un représentant de l'organisation centrale ou un conseiller technique qui est nommé à ce comité. D'après nos interviews complémentaires, nous constatons que ce représentant, généralement un négociateur professionnel, joue un rôle très actif durant la période de négociation.

Case 4 : Nomination du Comité de négociation : Ces nominations sont faites par l'assemblée générale ou sous son contrôle. On a constaté qu'à plusieurs reprises, l'exécutif du syndicat constitue, soit automatiquement, soit par une résolution spéciale de l'assemblée générale, le comité de négociation. N'est-ce pas là une façon pratique d'éviter l'arrivée du "dual government" ?

Conclusion :

Au-delà des constatations suivantes-, la présence d'un négociateur professionnel ou de représentants de l'organisation centrale et, deuxièmement, le fait que ce comité de négociation soit bien souvent constitué de l'exécutif lui-même; il faut reconnaître que l'assemblée générale des vingt-cinq syndicats en cause a presque toujours joué un rôle actif ou de contrôle à cette première phase de la négociation collective.

TABLEAU -5-

TABLEAU -5-

ELABORATION DU MANDAT DU COMITE DE NEGOCIATION

CASE: - 1 - -2- -3-

-4-

No. du Syndicat (Annexe -II)	Demandes formulées par tous les syn- diqués		Le mandat est le cumul des demandes des syndiqués		Officiers ont sou- mis un projet glo- bal des demandes aux syndiqués		En général le mandat était:									
							LARGE	DISCRETION	PRECIS	ECRIT	VERBAL	LARGE	DISCRETION	PRECIS	ECRIT	VERBAL
	1er	2e	1er	2e	1er	2e										
	ON	ON	ON	ON	ON	ON			1er					2e		
1										✓					✓	
2																
3																
4																
5										✓	✓			✓		
6														✓		
7												✓				
8										✓	✓			✓		
9												✓			✓	
10								✓					✓			
11									✓	✓				✓	✓	
12									✓					✓		
13							✓			✓				✓		
14										✓				✓		
15							✓	✓				✓	✓	✓	✓	
16														✓		
17							✓					✓				
18									✓							
19														✓		
20												✓				
21														✓		
22														✓		
23									✓					✓		
24									✓					✓		
25							✓					✓				
TOTAL:	17	13	2	17	20	5	5	2	10	6	2	7	2	15	7	2

Tableau "B"

p.1.

ELABORATION DU MANDAT DU COMITE DE NEGOCIATION.Observations préliminaires.

Case 1 : Ici, nous voulions savoir seulement si les syndiqués avaient la possibilité de faire connaître au comité de négociation leurs revendications individuelles.

Case 2 : Il s'agissait de savoir dans quelle mesure les suggestions ou revendications individuelles des syndiqués avaient été retenues pour constituer les demandes syndicales lors de la négociation collective.

Case 3 : Ces questions avaient pour but de savoir : 1e. si l'exécutif du syndicat avait pris l'initiative pour la formulation du projet de demandes syndicales et,

2e. si les demandes individuelles des syndiqués avaient été retenues (cases 1 et 2).

Si nous donnons à la question de la case 3 un sens particulier, soit l'initiative des demandes vient-elle des officiers, alors les données des cases 1, 2 et 3 peuvent sembler contradictoires.

Il est possible de considérer la question 3 d'une autre façon en disant que les officiers du syndicat ont étudié l'ensemble des demandes des salariés pour faire, par la suite, un ordonnancement des demandes et pour présenter un projet global cohérent qui est, en deuxième lieu, soumis à l'assemblée générale. En ce moment, il n'y aurait plus

de contradiction. Actuellement, nous ne pourrions savoir si c'est la première ou la deuxième interprétation qu'il faut choisir. Nous croyons que la personne qui répondait à ce questionnaire devait vouloir insister sur la participation des membres à cette phase. Cette attitude peut expliquer ce conflit des cases 1, 2 et 3.

Case 4 : Il s'agit de connaître la qualité et le degré de pouvoir et de latitude laissée au comité de négociation. Les réponses sont à peu près semblables pour la première et la deuxième négociation collective. Il semble que le mandat soit généralement précis, bien qu'il ne soit pas pour cela donné par écrit. D'ailleurs, le fait qu'il soit donné verbalement ne semble pas empêcher qu'il puisse être précis.

Ce sont également les mêmes syndicats qui ont donné un mandat discrétionnaire ou précis, tant à la première qu'à la deuxième négociation collective. Il faut dire que c'est la même personne qui a répondu à ce questionnaire dans les deux cas !

* * *

TABLEAU -C-

LES RAPPORTS DU COMITE DE NEGOCIATION

TABLEAU -C-

CASE:

-1-

-2-

-3-

N° du Syndicat (même titre)	A l'assemblée générale:						rapport:		Rapport fait à:			
	D'une façon périodique	A chaque étape	A la fin	D'une façon périodique	A chaque étape	A la fin	A titre d'in- formation Pour l'accepter ou le refuser	A titre d'in- formation Pour l'accepter ou le refuser	Président de l'I.O.C.	Secrétaire de l'I.O.C.	Président de l'I.O.C.	Secrétaire de l'I.O.C.
	1er				2e		1er	2e	1er	2e	1er	2e
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												
TOTAL:	12	10		14	19	17	3	15	3	22	2	2

LES RAPPORTS DU COMITE DE NEGOCIATION.Observations préliminaires.

L'objectif de ces trois questions est de connaître la nature et le degré de relations entre le comité de négociation et les autres organismes et officiers du syndicat.

Case 1. Rapport à l'assemblée : Dans tous les autres cas, on constate que le comité de négociation faisait, à différentes étapes, un rapport à l'assemblée générale, et non seulement à la fin de la négociation. Cependant, il faut se rappeler qu'il s'agit de 25 syndicats qui étaient sur le point de faire ou croyaient avoir recours à la grève. Dans ces circonstances, le contact constant avec l'assemblée générale s'impose pour que les salariés soient prêts à l'action au moment utile.

Case 2: Il est difficile de concilier la réponse donnée à la Case 1, (colonne "à la fin") et celle de la case 2 (colonne "pour accepter ou refuser").

Case 3 : Il est assez étonnant de constater que très peu de ces 25 syndicats faisaient un rapport à l'organisation centrale. Est-ce que la question fut mal posée ? Est-ce le fait que les personnes qui ont répondu à ces questionnaires ignoraient l'existence de ces rapports, ou ne voulaient pas admettre leur existence ? Ou encore, est-ce en raison de la présence d'un représentant de l'O.C., assurant cette liaison ?

NOM (en abrégé)	-1-		-2-				-3-		-4-			
	Le rapport final, l'assemblée a proposé:		L'assemblée a-t-elle accordé:				L'assemblée a-t-elle d'abord refusé les O.P. puis voté la grève		L'assemblée a-t-elle approuvée la recommandation du comité			
	Le rapport du Comité		Le rapport du Comité				Le rapport du Comité		Le rapport du Comité			
	1er	2e	1er	2e	1er	2e	1er	2e	1er	2e	1er	2e
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												
26												
27												
28												
29												
30												
31												
32												
33												
34												
35												
36												
37												
38												
39												
40												
41												
42												
43												
44												
45												
46												
47												
48												
49												
50												
51												
52												
53												
54												
55												
56												
57												
58												
59												
60												
61												
62												
63												
64												
65												
66												
67												
68												
69												
70												
71												
72												
73												
74												
75												
76												
77												
78												
79												
80												
81												
82												
83												
84												
85												
86												
87												
88												
89												
90												
91												
92												
93												
94												
95												
96												
97												
98												
99												
100												

Tableau "D"

p. 1

RAPPORT FINAL DU COMITE DE NEGOCIATION.Observations préliminaires.

A la case 1, on cherche à indiquer la question soumise à l'assemblée générale. Puis, à la case 2, il s'agit de savoir si la proposition du comité de négociation fut acceptée ou rejetée par l'assemblée générale. De cette façon, nous pourrions, peut-être, déceler la nature du contrôle de l'assemblée générale et l'importance de son pouvoir. Selon la case 1 (deuxième négociation), le comité de négociation a proposé à onze reprises de faire grève et l'assemblée a décidé à dix-neuf (19) reprises de faire grève. Pour mieux comprendre ce décalage, il faut ajouter à ces onze (11) recommandations de faire grève, les recommandations de refuser les offres patronales et celles où le Comité faisait rapport des offres patronales, sans autre commentaire.

A la case 1, on constate que le comité de négociation a recommandé à huit (8) reprises, (1^{re} négociation) et à cinq (5) reprises (2^e négociation), d'accepter les offres patronales. Or selon la case 2, ces mêmes syndicats auraient accepté à quatorze (14) reprises les offres patronales lors de la première négociation collective et à seize reprises, lors de la deuxième convention collective. Ce décalage s'explique, soit par une erreur d'interprétation et de formulation de la question ou encore, soit parce que les personnes interrogées ont compris qu'il s'agissait par cette question de l'acceptation des offres patronales dans tous les cas, y compris après la grève. Selon nous, il s'agissait de demander si on avait accepté les offres patronales au terme de la négociation et, bien

Tableau "D"

p. 7

sûr, avant le début des hostilités.

Dans tous les cas où le comité a suggéré le refus des offres patronales et, dans tous les cas où il a recommandé la grève, l'assemblée générale eut à se prononcer sur cette décision.

Toutes les fois que le comité a présenté les offres patronales sans autre commentaire, il y a eu prise d'un vote de grève. Il y eut alors quatre (4) grèves sur cinq (5) cas semblables.

Toutes les fois (le négociation) que le comité de négociation a recommandé l'acceptation des offres patronales (sauf les cas nos 7 et 8). Il n'y a pas eu de vote de grève. Dans les cas où l'on a voté, en premier lieu, sur l'acceptation ou le refus des offres patronales, on constate que dans huit (8) cas sur dix (10), on a tenu un vote de grève par la suite. Ce phénomène se retrouve dans douze (12) cas sur dix-neuf (19) dans la deuxième négociation.

Dans deux cas lors de la première, et dans deux cas lors de la deuxième négociation collective, les recommandations du comité de négociation n'ont pas été suivies. En ces quatre occasions, où on avait recommandé à deux reprises d'accepter les offres patronales et aussi en deux cas, on avait proposé leur refus.

* * *

PRISE DE DECISION DE FAIRE GREVE.Observations préliminaires.

Case 1 : On nous donne les cas où il y eut grève. Sur les dix (10) cas où les mêmes syndicats avaient voté la grève (tableau D, case 2) lors de la première négociation, on constate qu'il y a eu effectivement grève en sept (7) cas. Pour la dernière négociation, la relation est de dix-neuf (19) votes et dix-sept (17) grèves.

Case 3 : Le vote de grève est généralement pris en même temps que l'acceptation ou le refus du rapport final du comité de négociation.

Case 6 : On semble faire une distinction entre la stratégie de la grève et la décision sur le principe de faire grève. Ainsi, dans douze (12) cas, on a décidé ces deux points par deux votes séparés.

Case 7 : Conformément aux observations signalées lors de l'étude des constitutions (planche V), les syndicats eurent besoin d'une autorisation de la centrale pour faire grève: quinze (15) cas sur dix-sept (17) lors de la deuxième négociation collective. On peut faire la même constatation quant au financement de la grève (planche VII).

* * *

TABLEAU N°1

PRISE DE DECISION POUR CESSER LA GREVE

TABLEAU N°1

CASE:

- 1 -

- 2 -

No. de Syndicat (Annexe - II -)	Tenue d'une assemblée générale à cette fin:				Décision prise par:			
	1er		2e		Exécutif	Assemblée générale	Exécutif	Assemblée générale
	O	N	O	N	1er	2e	1er	2e
1			✓					✓
2			✓					✓
3			✓					✓
4			✓					✓
5								
6				✗			✓	
7				✗			✓	
8				✗				
9			✓				✓	
10			✓					✓
11			✓					✓
12			✓					✓
13			✓					✓
14			✓					✓
15			✓					✓
16			✓					✓
17								
18			✓					✓
19			✓					✓
20			✓					✓
21			✓					✓
22			✓					✓
23			✓					✓
24			✓					✓
25			✓					✓
26			✓					✓
27			✓					✓
28			✓					✓
29			✓					✓
30			✓					✓
31			✓					✓
32			✓					✓
33			✓					✓
34			✓					✓
35			✓					✓
36			✓					✓
37			✓					✓
38			✓					✓
39			✓					✓
40			✓					✓
41			✓					✓
42			✓					✓
43			✓					✓
44			✓					✓
45			✓					✓
46			✓					✓
47			✓					✓
48			✓					✓
49			✓					✓
50			✓					✓
51			✓					✓
52			✓					✓
53			✓					✓
54			✓					✓
55			✓					✓
56			✓					✓
57			✓					✓
58			✓					✓
59			✓					✓
60			✓					✓
61			✓					✓
62			✓					✓
63			✓					✓
64			✓					✓
65			✓					✓
66			✓					✓
67			✓					✓
68			✓					✓
69			✓					✓
70			✓					✓
71			✓					✓
72			✓					✓
73			✓					✓
74			✓					✓
75			✓					✓
76			✓					✓
77			✓					✓
78			✓					✓
79			✓					✓
80			✓					✓
81			✓					✓
82			✓					✓
83			✓					✓
84			✓					✓
85			✓					✓
86			✓					✓
87			✓					✓
88			✓					✓
89			✓					✓
90			✓					✓
91			✓					✓
92			✓					✓
93			✓					✓
94			✓					✓
95			✓					✓
96			✓					✓
97			✓					✓
98			✓					✓
99			✓					✓
100			✓					✓
TOTAL:	7	0	17	0	0	7	1	15

PRISE DE DECISIONS POUR CESSER LA GREVE.Observations préliminaires.

Dans les mêmes cas où on a tenu une assemblée générale pour décider de faire grève (Tableau E), on a tenu une autre assemblée pour décider la cessation de la grève.

Selon ce tableau, cette décision fut prise par l'assemblée générale: une seule fois par l'exécutif.

* * *

TAB. 100

PROCEDURE POUR LA TENUE D'UNE ASSEMBLEE

TAB. 101

CASE:

- 1 -

- 2 -

- 3 -

No. du Syndicat (Annex: -II-)	ASSEMBLEES CONVOQUEES PAR:						% DES MEMBRES PRE-SENTS						PRISE DE VOTE			
	Exécutif	Comité de Négociation	Comité de Stratégie	Exécutif	Comité de Négociation	Comité de Stratégie	Entre 25 et 50%	Entre 50 et 75%	Plus que 75%	Entre 25 et 50%	Entre 50 et 75%	Plus que 75%	Scrutin secret	Main levée	Scrutin secret	Main levée
													10 ^r		2 ^e	
1	✓			✓			✓		✓	✓		✓	✓		✓	
2		✓			✓		✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓
3		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
4		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
5		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
6		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
7		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
8		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
9		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
10		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
11		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
12		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
13		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
14		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
15		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
16		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
17		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
18		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
19		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
20		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
21		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
22		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
23		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
24		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
25		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
26		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
27		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
28		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
29		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
30		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
31		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
32		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
33		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
34		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
35		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
36		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
37		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
38		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
39		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
40		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
41		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
42		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
43		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
44		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
45		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
46		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
47		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
48		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
49		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
50		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
51		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
52		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
53		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
54		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
55		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
56		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
57		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
58		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
59		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
60		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
61		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
62		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
63		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
64		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
65		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
66		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
67		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
68		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
69		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
70		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
71		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
72		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
73		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
74		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
75		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
76		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
77		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
78		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
79		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
80		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
81		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
82		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
83		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
84		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
85		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
86		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
87		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
88		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
89		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
90		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
91		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
92		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
93		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
94		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
95		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
96		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
97		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
98		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
99		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
100		✓			✓				✓			✓	✓		✓	
TOTAL:	1	4	0	9	15	1	6	3	2	4	4	17	11	4	13	6

PROCEDURES POUR LA TENUE DES ASSEMBLEES.

Observations préliminaires.

Case 1 : On constate que le comité de négociation prend généralement l'initiative de la convocation des assemblées. N'est-ce pas là une façon de vérifier l'étroite relation entre le comité de négociation et les membres de l'exécutif ?

Case 2 : Selon ces informations, il faut croire que ces réunions sont très populaires puisque dix-sept (17) syndicats sur vingt-cinq (25) auraient tenu des assemblées comprenant plus de 75% de la totalité des membres (2e négociation).

Case 3 : Il nous faut signaler le fait que ce vote est pris à mainlevée, une (1) fois sur quatre (4).

* * *

OBSERVATIONS GENERALESetOPINION PERSONNELLE.

La complexité de l'objet même de l'étude, les limites imposées au point de départ et les imperfections de nos instruments de travail nous empêchent de formuler quelques conclusions fermes. Toutefois, il nous est possible de signaler certaines observations d'ordre général et de donner à cette occasion, notre opinion personnelle. Nous nous limiterons à trois questions essentielles :

1. les implications de l'élargissement de l'unité de négociation sur la prise de semblables décisions;

2. les limites à l'usage bénéfique de la mécanique démocratique pour les syndiqués;

3. la nécessité et la nature de l'intervention étatique dans le domaine.

1. Les implications de l'élargissement de l'unité de négociation sur la prise de ces deux décisions :

Lorsque l'unité de négociation se limite à un groupe de salariés travaillant pour le même employeur et au même établissement, il est relativement facile d'organiser une participation directe de tous les salariés. Depuis un certain nombre d'années, les syndicats et les employeurs ont tendance à élargir l'unité réelle de négociation (pp. B.48 à

D. 50). Ce cadre réel de négociation peut comprendre maintenant les salariés de tous les établissements d'une même entreprise ou ceux de toutes les entreprises d'une industrie dans une région donnée (1). Très souvent les parties ne demanderont pas à la Commission des relations du travail de modifier l'unité de négociation initiale: elles élargissent le cadre de la négociation par simple consentement mutuel (2). De toute façon, il faut reconnaître ce fait et bien retenir que la mécanique démocratique doit s'adapter à ces changements (3).

Ainsi, il peut être dangereux d'exiger des syndicats qu'ils consultent directement les salariés dans les cas de négociation tenues à l'échelle provinciale, ou s'il s'agit de plusieurs petits groupes de salariés travaillant à des endroits différents ou pour plusieurs employeurs. Nous ne croyons pas que la participation directe soit bonne en elle-même, en tout temps et en tout lieu. A notre avis, dans le cas de telles unités de négociation, une législation contraignant les syndicats à procéder à un vote direct de tous les salariés en cause pour décider d'accepter des offres patronales ou faire grève, peut susciter plusieurs difficultés, à sa-

(1) Voir "Determination of the appropriate bargaining unit".
E.F. Herman, Partie II, Ch. 4 et 5 et les annexes L à Y.

(2) L'unité définie par la C.R.T. sert pour déterminer le syndicat majoritaire mais, cela n'empêche pas la constitution d'un cadre plus large pour la négociation et même entre différents syndicats: le pluralisme syndical peut réapparaître de cette façon).

(3) Voir: "Size of Locals and Union Democracy". William A. Faunce,
in American Journal of Sociology, [Vol. 68, 1962-63, pp. 291
à 299]

voir :

1) si les officiers veulent vraiment prendre les mesures nécessaires à un tel vote, ces prises de décision seront longues, coûteuses et plus ou moins efficaces. Extérieurement, tous y participeront peut-être, mais il faudra s'interroger sur la qualité d'un tel vote et sur son sens.

En chaque cas, trois questions pourraient être posées :

Le salarié peut-il être suffisamment informé en raison de la complexité du problème (voir p. A.13) ?

S'agit-il d'un vote de confiance en leur officier ?

Est-ce un vote stratégique de façon à émouvoir l'opinion publique ou à ébranler les positions de l'employeur ?

Ces dernières difficultés inhérentes à la prise de ces votes augmentent toujours davantage s'il s'agit d'un groupe dispersé en plusieurs régions ou n'ayant d'autre trait commun que celui d'oeuvrer dans une même industrie. Les lenteurs et les difficultés de semblables prises de décisions peuvent souvent mieux servir la cause de l'employeur que celle des salariés eux-mêmes. Nul doute que les tenants de la thèse de la réduction des grèves par la complexité de la mécanique décisionnelle seraient temporairement satisfaits (voir p. A.1).

2) en raison des difficultés inhérentes à la tenue d'un vote de grève et du contexte dans lequel il lieu, les officiers des syndicats peuvent être incités à prendre toutes les mesures imaginables pour amener

les différents groupes de salariés à exprimer rapidement et uniformément un "certain point de vue". L'intention des organisateurs de ces votes peut être très louable. Par ces manœuvres, il est même possible que les salariés bénéficient de meilleurs avantages économiques. Quoi qu'il en soit, ce sera une fausse participation, une autre comédie (4).

Il n'est pas de notre compétence de discuter s'il est préférable ou non que l'Etat encourage, entérine ou prohibe la constitution de grandes unités de négociation. D'ailleurs, il s'agit là de tendances normales qui dérivent du gigantisme des organisations syndicales et des entreprises publiques et privées et qui sont doublées d'efforts pour une centralisation et une normalisation des rapports collectifs du travail (5). Devant ce phénomène nouveau, ne faut-il pas demeurer réaliste et se limiter à assouplir la mécanique de participation des salariés pour qu'elle s'adapte à ces changements ? Toute législation qui tolère au moins l'élargissement volontaire des unités de négociation devrait demander des adaptations correspondantes dans les méthodes de participation des salariés. Si une loi exige la tenue d'un vote de grève, par exemple, nous croyons qu'elle pourrait demander que ce vote soit limité à des représentants de chaque groupe de salariés en cause (6). N'y aurait-il pas lieu d'étudier une formule par

(4) Pour plusieurs personnes, la rentabilité et l'efficacité sont les deux seuls critères qui doivent être retenus pour apprécier un syndicat. Notre option est différente: p. A.3 et A.4.

(5) Voir : "Centralization and Decentralization", par Baker and France. (Princeton University 1954).

(6) Il ne s'agit là que d'une illustration: plusieurs autres méthodes d'adaptation peuvent être suggérées.

laquelle tout syndicat qui négocie pour une unité plus large que celle établie par l'accréditation, doit préalablement informer la C.R.T. des méthodes qu'il entend suivre pour élaborer les deux décisions qui nous occupent ? Il est évident que cette suggestion n'a de valeur que dans la mesure où l'Etat exige une participation directe ou indirecte des salariés (7).

Si l'unité réelle de négociation peut être élargie, nous sommes convaincus que la prise de décisions doit être élaborée par cette même collectivité et non par des votes à l'échelle des unités définies par la C.R.T. L'approche de l'Alberta et de la Colombie-Britannique (voir p. B.49) ne nous paraît pas réaliste et suffisamment souple.

II. Limites à l'usage bénéfique pour les salariés de la mécanique démocratique :

La question de la démocratie syndicale se pose avec acuité au moment où un groupe de salariés doit accepter les offres patronales ou faire grève. En ces deux occasions, nous pouvons vérifier s'il s'agit d'un groupe de salariés qui est devenu maître de sa destinée ou si l'arrivée du syndicat se présente comme une simple substitution de dominateur. Il est es-

(7) La relation entre le type d'unité de négociation et la forme de participation des salariés a été signalée à plusieurs reprises dans "The Structure of collective bargaining", A.R. Weber. En outre, on peut lire: "If therefore we seek to do something about restoring initiative and decision-making to local bodies, it is to the structure of collective bargaining that we must turn." Brooks, p.140.

sentiel de retenir les difficultés inhérentes à la tenue d'un vote en semblables circonstances (p. A.3 à A.16) et de ne pas considérer d'une façon automatique et absolue que la tenue d'un vote suffit pour vivre la démocratie syndicale. Le simple fait que des salariés ont eu l'opportunité de voter pour ou contre la grève ne devrait pas nous satisfaire. Est-il possible de qualifier de gouvernement démocratique, le syndicat qui se limite à donner aux salariés de l'information choisie (un genre de propagande) durant la négociation pour ensuite, les saouler de données économiques et financières quelques heures avant la tenue du vote. D'autre part, des syndiqués peuvent vraiment vivre la négociation, participer à toutes ses phases, discuter librement avec les membres du comité de négociation et élaborer ainsi un consensus collectif qui ne demandera pas, par la suite, d'être cristallisé par un vote quelconque. Entre ces deux états de vie communautaire, il existe une différence fondamentale: au premier cas, on utilise sèchement la mécanique démocratique, dans l'autre, c'est l'esprit démocratique qui anime tous les intéressés. La formule idéale n'est pas toujours possible et de plus, en raison des exigences de cette formule, il est impossible de l'imposer. Il nous paraît toujours invraisemblable de croire ou de faire croire que l'usage obligatoire de la mécanique démocratique pourrait, par lui-même, convertir un despote en démocrate. C'est d'ailleurs pour ces mêmes raisons que notre étude des constitutions et de l'expérience de vingt-cinq syndicats ne peut nous indiquer, d'une façon certaine, le degré de participation réelle des salariés en cause. Si la constitution d'un syndicat exige la

tenue d'un vote de grève à scrutin secret (8) et que ce syndicat respecte effectivement cette règle, sommes-nous vraiment plus avancés !

A ce sujet, le père Gérard Hébert disait récemment :

"... De l'avou des intéressés, il faut reconnaître que le vote écrit tel qu'il se prend habituellement dans les assemblées syndicales est loin de ce qu'on peut appeler un vote secret: le bulletin que l'on place entre ses genoux ou dans un carnet pour y inscrire sa croix, à l'abri du regard de son voisin, alors que celui-ci exhibe le sien tout autour de lui, trahit celui qui ne partage pas l'opinion des partisans de la grève. En ce sens, il n'y a peut-être pas de milieu entre le vote à mainlevée et le vote dans de véritables bureaux de votation, en dehors de la réunion elle-même ..." (9).

En raison de ces difficultés, il nous faut reconnaître l'impuissance de l'Etat d'aller au-delà des actes extérieurs. Il nous faut se contenter d'exiger du syndicat (s'il veut respecter sa propre raison d'être) d'utiliser vraiment et totalement la procédure démocratique en ces occasions. Cela ne signifie pas cependant qu'il faille procéder en tout temps à des consultations directes. Faut-il répéter que le contexte dans lequel se déroule ces événements (vote de grève) exige de la part des officiers syndicaux beaucoup de souplesse, de rapidité et un bon sens de la stratégie (p. A.13 et A.14) :

"An obvious obstacle to union democracy is that the

(8) [La planche X - tableau C révélait que quatorze (14) constitutions sur quarante (40) prévoyaient expressément la tenue d'un scrutin secret pour décider sur l'offre patronale et faire grève: C-25].

(9) Revue "Relations", nov. '67.

union has to maintain itself in a climate which is hostile to its existence and its objectives. Unions have had to struggle for survival against deadly attacks by employers who did not hesitate to use spied, bribery, intimidation, or even physical violence to destroy them. Although large segments of management have fully accepted collective bargaining, anti-union practices are not dead, and the old fears remain. Even though the employer accepts the union, much of collective bargaining is carried on with the prospect of an ultimate deadlock and a resort to economic force. The state of siege, the cold war, and the strike do not provide a healthy climate for the growth of democratic processes" ("Union Powers and Workers Rights", Clyde W. Summers, 49, Michigan Law Review, 1951, p.868).

III. La nécessité et la nature de l'intervention étatique :

Nous avons souligné que toute procédure de participation à l'élaboration de ces décisions exige de la souplesse pour qu'elle soit adaptée aux exigences du milieu. Nous soutenons également que la participation directe des salariés n'est pas une formule sacro-sainte. Il convient maintenant de s'interroger sur le rôle et la nature d'une intervention étatique dans le domaine.

Une intervention de l'Etat est-elle nécessaire ?

La plupart des syndicalistes s'accordent sur la nécessité d'une participation régulière de tous les membres à la prise de ces deux décisions. Généralement, les personnes qui s'y objectent refusent de considérer les moyens pourvu que l'action soit efficace et rentable (A. 3). D'autre part, on ne retrouve pas cette quasi-unanimité lorsqu'il s'agit d'une intervention possible de l'Etat en ce domaine. Selon plusieurs personnes, une

simple étude du contenu des constitutions et des règlements des organisations syndicales au Canada suffit pour démontrer la foi en la démocratie du mouvement syndical. De là, les adversaires d'une intervention étatique concluent que toute loi s'immisçant en ce domaine serait superflue, irréaliste et alourdirait indûment ces prises de décisions. Notre étude des quarante (40) organisations syndicales centrales au Canada ne nous permet pas d'être aussi convaincus de l'inapropos d'une telle intervention (10).

Si un syndicat respecte selon sa constitution et ses coutumes les principaux canons de la démocratie syndicale, en quoi une intervention étatique peut-elle le gêner ? Quoiqu'il en soit, notre étude nous a convaincus que les constitutions et les règlements de plusieurs syndicats comportent des lacunes, des règles amphibies ou discrétionnaires ou simplement suggestives à ce sujet (p. C. 25 et s). Nous savons également que la pratique ne respecte pas toujours les principes énoncés dans ces constitutions (p. D. 1 à D. 20). Pour ces raisons, nous croyons que certaines règles de conduite démocratique peuvent être imposées à tous et en tout temps et ce, par le truchement d'une loi :

"... To talk about occasional instances of autocracy or oppression of individuals is not to criticize the entire labor movement. The movement as a whole is firmly dedicated to our basic democratic ideals. Its commitment to freedom is stronger and more energetic than one finds in almost any other segment of the com-

(10) Nous soulignons en particulier la planche XI et les trois remarques générales formulées à cette occasion: p. C. 29.

munity. Consequently, when we discuss ways and means of increasing democracy and preserving individual liberties within labour unions, we are exploring ways of reaching what I take to be a common set of goals. Though, the record is good, we should not shut our eyes to the chance for improvement".
 ["The role of law in preserving union democracy", Archibald Cox, Harvard Law Review, Vol. 72, fév.1959, p.612].

Nous faisons nôtre les arguments du professeur Cox à ce

sujet :

"...Of course one might agree with union democracy but deny the usefulness of law in this field I would give such a person three answers - at least one of which was suggested by Professor Woods earlier. In the first place a large part of the establishment of union democracy has to do with the protection of minorities. Unlike the British, in the United States we have found it essential to reduce to written restrictions even our constitutional safeguards for minorities. And it think the same necessity exists in the case of labour unions for much the same reasons. Secondly, unions play a greater role in the community than most private voluntary associations. Indeed they have far greater measure of control over the lives and fortunes of individual workers than other private organizations, including corporations, have over the lives of their members or stockholders. And finally, I remind you that unions enjoy their present position by virtue of law. As Professor Woods pointed out, both in Canada and in the United States, labour unions are certified as the bargaining representative. Employers are required to deal with them rather than with the individual employees by virtue of government edict. The governments which give unions that power necessarily assume an obligation to be sure the power is not abused" .(11).

(11) ["Legislating the internal behavior of unions" A.Cox ; in Eleventh annual conference, september 1959, McGill University - Unions and the Future, p.31].

Il peut être plus difficile de déterminer la forme et le degré de cette intervention. Si une loi est nécessaire, de quelle façon peut-elle régir la prise de ces décisions ? C'est là toute la question puisqu'il faudrait éviter à tout prix que pour ce bon motif, l'Etat étouffe le syndicat. Il nous faut donc savoir jusqu'où et de quelle façon l'Etat peut s'immiscer dans le gouvernement syndical. La plupart des législateurs occidentaux rencontrent cette difficulté :

"Indeed, the fragmentary character of the positive law reflects the most difficult and fundamental question which is implicit in the whole inquiry - to what extent does the state intervene in the affairs of these private institutions ? Here we confront a tension between two opposing demands. On the one hand, government cannot allocate control to private groups and deny responsibility for how that power is exercised. In a democracy, where concern is not only with the substance of regulation but the process through which decisions are made, government cannot be indifferent to the internal processes of organizations to whom governing power has been allocated. On the other hand, one of the primary purposes of this allocation in a democracy is to avoid monolithic state control. But this purpose is defeated if the state so closely supervises unions that they lose all independence and become little more than administrative arms of state control". (12).

A notre avis, une intervention directe de l'Etat dans le do-

(12) Actes du Cinquième Congrès international de droit du travail et de la sécurité sociale, 1963, Tome I, p.47, par professeur Clyde Summers

maine n'est pas souhaitable ni même réaliste. A titre d'illustration, rappelons encore l'expérience américaine de 1943 où le texte législatif et le contexte de la guerre devaient, à tout le moins, inciter les salariés à voter contre la grève. Pourtant, 85% des salariés votèrent en faveur d'une grève (B. 26). Le fait que dans la majorité de ces cas, les salariés ne firent pas la grève, nous semble l'élément le plus révélateur de cette expérience. (13).

De ces expériences, nous en tirons deux leçons :

1. Le vote de grève imposé et surveillé de l'extérieur devient bien souvent ou un vote de confiance à l'égard des officiers du syndicat ou un vote stratégique sur l'avant-dernière offre patronale (p. B. 43 à B. 47);
2. un texte législatif édictant une procédure pour la tenue d'un vote manque toujours de souplesse et généralement, il est difficile de l'adapter à la multitude de cas qui se présentent. La prise de semblables décisions ne se pose pas de la même façon selon le type d'unité de négociation, selon le genre d'industrie, selon le niveau culturel des salariés et selon les expériences du groupe en cause.

L'observation du professeur Cox au sujet d'un projet de loi favorisant la tenue d'un referendum s'applique également à notre cas :

"It would be unsound to adopt the lves proposed requirement of a secret ballot upon all issues which arise in the normal conduct of union affairs. Such a law, if strictly enforced, would tie up the conduct of union business and lead to long, dull meetings, which fewer and fewer members would attend. If loosely written, such a

(13) L'expérience canadienne semble être identique: voir B. 6 - B. 7 et B. 21.

law could be evaded by amending the constitutions and bylaws to delegate greater authority to the officers or executive board. In any event, there would be a lessening rather than an increase of true democracy" (14).

Pour toutes ces raisons, nous croyons fermement que seule une intervention indirecte peut avoir des chances de succès. Cette intervention indirecte signifie la promulgation d'une loi-cadre édictant quelques grandes règles générales et astreignant les syndicats à prévoir eux-mêmes les modalités d'application. L'état des constitutions serait rendu public par la suite. Il s'agit donc d'une action en deux parties. La première est du ressort de l'Etat mais la deuxième, devient l'affaire exclusive de chaque syndicat. De cette façon, le législateur assume sa responsabilité qui est de protéger la liberté fondamentale de l'individu sans pour cela se substituer au syndicat (15).

Cette méthode fut adoptée par le législateur américain au sujet de ces mêmes questions (16): art. 201, L.M.R.A. 1959. Par une telle technique, l'Etat respecte l'autonomie des syndicats mais confère à ces procédures et aux droits des syndiqués un statut public qui incite ou, selon

(14) "The role of law in preserving union democracy" by Archibald COX in 1959, Harvard Law Review, pp. 609 à 633.

(15) Voir : "Les relations internes entre le syndicat et leurs membres" by : Clyde W. SUMMERS, Revue Internationale du Travail, Vol. 91, 1965, pp. 197 à 214 et plus particulièrement, p.208.

(16) Voir : p. B-29 et "Union disciplinary powers and procedures", 86, Monthly Labor Review, p. 491, B. SMANKIN.

le cas, force les officiers à les respecter davantage.

Voyons maintenant les principaux points sur lesquels l'État pourrait tracer le cadre imposé aux syndicats. Nous sommes convaincus de la nécessité d'une participation active des salariés à la prise de ces deux décisions. En conséquence, nous préconisons l'usage du moyen usuel, soit la tenue obligatoire d'un vote pour faire grève ou pour accepter les offres patronales. Cette position n'implique pas, dans tous les cas, la prise d'un vote par tous les syndiqués. Pour cette raison, nous faisons nôtre le texte de la loi japonaise à ce sujet :

"art. 8: No strike action shall be started without the decision made by secret ballot either directly by a majority of members voting or ... directly by a majority of delegates voting directly elected by secret ballot by all members" (p. B.41).

Tenant compte de la philosophie de notre droit des rapports collectifs, nous croyons que seuls les salariés ou leurs représentants, selon le cas, membres du syndicat accrédité ou reconnu, devraient participer à ces prises de décisions (17).

Donner à tous les salariés un tel privilège aurait pour effet de retirer au syndicat en place son véritable pouvoir de négociation (voir B. 48). Si les syndiqués doivent seuls participer à la prise de ces

(17) Nous rappelons que le "Select committee" of the Legislature established to study the Labour Relations Act du Nouveau-Brunswick, 1967, formule une recommandation au même effet: "Only those members of the union who are employed in the unit of employees who will be affected by the result of the vote be permitted to cast ballots". (p.44).

décisions, selon nous, cela ne signifie pas qu'il faille refuser la tenue du vote hors des lieux du travail. Nous croyons que le législateur devrait encourager mais non obliger l'employeur à faciliter ces réunions. L'observation de monsieur Simkin mérite d'être retenue:

"There appears to exist an unfortunate but understandable tendency for the satisfied or neutral member to stay home and for the unhappy member to attend and bring his friends. For this reason, an increasing number of companies have been willing, when so requested by the union, to permit so-called "stop work" meetings on company time for explanation of the agreement and the vote". (18)

Ces votes obligatoires devraient être tenus au terme de la période de négociation. Généralement, cela signifie qu'ils seraient pris à partir du moment où le syndicat acquiert le droit de faire grève (p.B.51). Une telle règle n'empêche pas le syndicat de procéder en tout temps à d'autres consultations s'il le juge nécessaire.(19).

Les constitutions des syndicats devraient également prévoir d'une façon détaillée la procédure pour la tenue de ces assemblées spéciales:

- l'avis de convocation (qui y a droit, son contenu, la façon de le donner et le terme de l'avis ;
- le quorum de l'assemblée;

(18) Référence : annexe "N", p.233.

(19) Le rapport du "Select Committee on Labour relations of the Ontario legislatures, 1950", comportait une recommandation semblable : "Recommendation no: 44 - "It is the recommendation of the Committee that no strike vote shall be taken until the right to strike exists. It is further recommended that no such strike vote shall be taken until all the members of the bargaining unit have received due notice of the date, time and place of the meeting at which the strike vote is to be taken".

- la procédure pour la prise du vote secret et anonyme (20).

Ce n'est que dans le cas où un syndicat a corrigé sa constitution à cet effet et qu'il en a donné la preuve qu'il pourrait légalement faire grève.

Nous ne croyons pas utile que ce vote soit tenu sous la surveillance directe et obligatoire de l'Etat. Cependant, une solution intermédiaire nous semble valable. Elle consiste à permettre à la Commission des Relations de Travail d'imposer sa surveillance en deux cas :

1er: de son propre chef lorsqu'elle le juge utile et sur décisions motivées;

2e : à la demande de salariés-membres du syndicat et personnellement en cause si ces salariés-requérants représentent au moins 10% des salariés d'une unité de négociation déterminée par elle et si elle est satisfaite des raisons invoquées à l'appui de cette requête.

(20) Ces points furent étudiés aux para. B. 47 à B. 51.

